

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, BUDAYA AKADEMIK
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN
DI SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH KABUPATEN BATU BARA**

Apner Nainggolan¹, Akrim², Indra Prasetya³
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2,3}
apnernainggolan.an23@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, budaya akademik dan pengembangan diri terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara. Sampel penelitian adalah seluruh Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan angket sebagai pengumpulan data dianalisis menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji stimultan, uji determinasi, uji parsial dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen ($\alpha=0,05$) yang diolah dengan bantuan alat SPSS 22. Hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi berprestasi, budaya akademik, pengembangan diri terhadap kinerja dosen. Terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 24,1, yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) secara bersama – sama memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 24,1% dan sisanya yaitu 75,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Simpulan, adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi, budaya akademik dan pengembangan diri terhadap kinerja dosen

Kata kunci : Budaya Akademik, Kinerja Dosen, Motivasi Berprestasi, Pengembangan Diri

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of achievement motivation, academic culture, and self-development on the performance of lecturers at Tarbiyah College of Batu Bara Regency. The research sample was all lecturers at the Tarbiyah College of Batu Bara Regency, totaling 54 people. This study used a questionnaire for data collection. It was analyzed using multiple regression by conducting a simultaneous test, determination test, and partial test with a significant level of 5 percent ($\alpha = 0.05$), which was processed with the help of the SPSS 22 tool. The study's results showed the influence of achievement motivation, academic culture, and self-development on lecturer performance. There is an influence of Achievement Motivation (X1), Academic Culture (X2), and Self-Development (X3) together on Lecturer Performance. The magnitude of the influence is indicated by the coefficient of determination R² (R square) = 24.1, which means that Achievement Motivation (X1), Academic Culture (X2), and Self-Development (X3) jointly influence lecturer performance by 24.1% and other factors determine remaining 75.9%. In conclusion, there is a significant influence between achievement motivation, academic culture, and self-development on lecturer performance

Keywords: achievement motivation, academic culture, lecturer performance, self-development

PENDAHULUAN

Universitas adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal berlandaskan kurikulum. Dimana juga merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan pergantian ilmu pengetahuan dari Dosen ke mahasiswa, melainkan untuk mentransfer berbagai kebiasaan yang baik bagi seluruh orang di dalamnya. Berbagai kegiatan seperti bagaimana membiasakan disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, saling menghormati, menghargai persatuan dan kesatuan serta memiliki semangat berkompetisi secara fair dan sejenisnya merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan dilingkungan universitas sehari-hari (Indonesia, 2012).

Dosen adalah tenaga fungsional yang terlibat secara langsung serta panutan masyarakat bahwa dosen layak menjadi teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Dosen juga dituntut untuk memberikan ilmu pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan mutu organisasi serta profesionalisme kerja. Disamping itu, dosen harus mampu meningkatkan kualifikasi dan strata pendidikan dosen, menerapkan budaya akademik, dan mau berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan dosen serta melakukan kegiatan pada masyarakat. Oleh karena itu, diharapkan dosen memiliki standar kompetensi peningkatan mutu dan standar kualitas agar dapat menerapkan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik (Indonesia, 2005).

Kinerja dosen yang dimiliki dosen akan semakin meningkat selaras suatu umpan balik bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas mutu lulusan. Selain itu merupakan upaya menciptakan kondisi dan budaya yang mampu menguatkan pengembangan diri khusus pada profesi dosen. Pemahaman dosen terhadap kinerja dosen yang profesinya dalam suatu institusi sangatlah penting karena akan berpengaruh terhadap kinerja dan akan menciptakan suasana yang kondusif. Kinerja dosen juga sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri akan kualitas hasil kerja yang nantinya akan mempengaruhi output (Salbiyah et al., 2019).

Kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu lembaga. Seperti halnya kinerja dosen berpengaruh terhadap mutu baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Apabila kinerja dosen baik maka mutu lembaga pun akan baik pula. Untuk memotret kinerja dosen bisa dilihat dari bidang tugasnya yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi bidang pendidikan dalam mencapai tujuannya diantaranya sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan. Salah satu ialah dengan budaya organisasi pada pendidikan tinggi, dosen sebagai pelaksana utama budaya organisasi harus memberi contoh yang baik dalam kedisiplinan, dengan mengajar tepat waktu, konsisten terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh universitas, dosen harus saling menghormati dan menghargai pada sesama dosen ataupun staf (Duc et al., 2019).

Keberhasilan suatu perguruan tinggi dapat diukur oleh seberapa jauh perguruan tinggi telah melakukan tri dharmanya, yaitu pendidikan (pengajaran), penelitian, dan pengabdian masyarakat. Hal ini sangat terkait dengan Budaya akademik sejauh mana civitas akademika menumbuh-kembangkan budaya akademik dalam pelaksanaan tridharma perguruan tingginya. Sebagaimana organisasi sosial, perguruan tinggi memiliki budaya tertentu yang menjadi dasar dari tindakan dan perilaku dosen.

Penggunaan istilah budaya akademik merujuk kepada budaya yang terjadi di lingkungan pendidikan, seperti perguruan tinggi, namun bentuknya berbeda satu dengan

lainnya. Durkheim dalam Christopher Winch and John Gingell jurnal Widayani, (2015) memandang pendidikan merupakan proses transmisi budaya, education is a process of cultural transmission. Melalui pendidikan proses transmisi budaya dapat dilakukan dengan cepat. Apalagi di era globalisasi saat ini di mana tidak ada batas ruang dan waktu lagi. Pengertian budaya akademik (*academic culture*) yang diterapkan di perguruan tinggi menurut teori Xi Shen adalah *Academic culture on campus is actually the external manifest of the common values, spirits, behavior norms of people on campus who are pursuing and developing their study and research. This kind of culture can be embodied in the rules and regulations, behavior patterns and material facilities. It mainly consists of academic outlooks, academic spirits, academic ethics and academic environments.*

Widayani, (2015), memaparkan *academic culture refers to the attitudes, values and ways of behaving that are shared by people who work or study in universities, for example, lecturers, researchers and students.* Teori ini memandang bahwa budaya akademik merupakan sikap-sikap, nilai-nilai dan cara bertingkah laku yang dilakukan orang yang bekerja atau belajar di perguruan tinggi, contohnya dosen, peneliti, bahkan mahasiswa. Budaya akademik dilihat dari sudut teori identitas sosial, merujuk pada melindungi, memperbaharui, dan mengkomunikasikan melalui proses sosial. Contoh, budaya akademik berpengaruh dalam hubungannya dengan latar belakang budaya mahasiswa yang kuliah di luar negaranya. Jika kuliah di luar negeri, mahasiswa perlu mempelajari budaya akademik negara yang dituju seperti dalam penilaian, model belajar, penelitian, dan administrasi.

Dengan demikian, sebagai orang asing yang belajar di negara lain dapat mengetahui perbedaan budaya di negara asal dan budaya akademik negara lain, agar dapat memenuhi harapan dari setiap dosen. Melalui budaya akademik, dosen dapat melakukan kegiatan di bidang pendidikan dan pengajaran dengan terus memburu referensi mutakhir, melakukan penelitian untuk mendukung karya ilmiah, menulis jurnal ilmiah, mengikuti seminar dalam berbagai tingkat dan forum, dan sebagainya. Dosen juga melakukan pengabdian pada masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesejahteraan masyarakat agar tercapainya kebiasaan dan pengembangan budaya mutu (*quality culture*) yang menjadi kebiasaan setiap warga kampus. Budaya akademisi perguruan tinggi yang paling penting adalah budaya keberaksaraan (*literacy*). Artinya, gagasan yang disampaikan bukan hanya melalui oral (lisan), melainkan tertulis (bahan tulisan). Sehingga kekurangan dalam budaya keberaksaraan ini berpengaruh dalam pola pikir dan perilaku setiap individu.

Untuk budaya akademik yang dibangun untuk mengembangkan kebiasaan baik akan terjadi dengan sendirinya. Walaupun budaya akademik merupakan bagian dari kebudayaan yang terbentuk dari kebiasaan di universitas, namun memiliki ciri-ciri yang khas sebagai sebuah *sub-culture*. Selain itu adanya pengembangan diri dari dosen akan memberikan kemudahan untuk menyerap budaya yang sudah diterapkan di Universitas untuk tetap harus diperhatikan masyarakat.

Menurut Hariyani, (2017), untuk mencapai kualitas perguruan tinggi yang baik, setidaknya ada tiga komponen yang harus dimiliki oleh suatu perguruan tinggi, yaitu pertama dosen dan tenaga kependidikannya, kedua adalah pengelolanya seperti ketua program studi, dekan hingga rektornya, dan yang ketiga adalah sistem dalam institusi itu sendiri. Menguatkan pendapat tersebut bahwa kualitas perguruan tinggi dapat dicapai melalui kualitas dosen dan mahasiswa yang baik.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan melalui pengembangan diri

dan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sejalan dengan itu, pendidikan selalu menyesuaikan dengan kemajuan peradaban dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi, sehingga lulusannya mampu bersaing di era globalisasi. Hal ini secara tidak langsung mensyaratkan individu terutama seorang remaja untuk lebih mengembangkan kemampuannya, agar pencapaian dalam berprestasi dapat optimal.

Banyak kemampuan yang harus dikembangkan oleh dosen agar pencapaian prestasinya optimal. Salah satunya adalah dengan mengembangkan keyakinan dirinya (*self-efficacy*). *Self-efficacy* dapat menumbuhkan keyakinan atas kemampuan dalam diri dan juga *self-efficacy* membantu dosen dalam proses menuju kemandirian. Kemampuan untuk meyakinkan diri yang tinggi akan membuat dosen menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. *Self-efficacy* meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Dukungan dari lingkungan, terutama kelompok teman sebaya akan membentuk *self-efficacy* yang baik dimana dosen dapat mendorong peningkatan kemampuan diri untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sendiri.

Self-efficacy anak berkembang sesuai dengan berkembangnya di pekerjaannya, dengan tuntutan pekerjaan yang akan menuju tanggungjawab yang lebih besar. Aktivitas yang dijalani sesuai dengan tanggungjawab dan pekerjaan sehingga membutuhkan ketelitian dan loyalitas waktu. Untuk itu dengan adanya menerima umpan balik dari pihak universitas atau sekolah tinggi mengenai kemampuan mereka. Dosen akan mengenalsapakah sesuatu yang mereka pekerjaan mereka akan menjadi lebih baik atau bahkan lebih buruk dari apa yang diperbuat oleh para dosen lainnya.

Minimalnya pelaksanaan pengembangan diri mengeksplor minat dan bakat mahasiswa dan bekerja sama dengan pihak terkait dalam rangka mendayagunakan dan mengembangkan potensi mahasiswa secara optimal. Dalam kegiatan pengembangan diri, mempertimbangkan sumber daya, (SDM dan fasilitas atau sarana dan prasarana) yang dimiliki sekolah, ini dimaksudkan agar perencanaan pelaksanaan pengembangan diri melalui kegiatan bimbingan dan konseling dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan keadaan sekolahnya, karena setiap sekolah memiliki karakter yang berbeda. Pelaksanaan pengembangan diri tentunya selalu ada upaya jelas penambahan dan peningkatan sumber daya antara lain, dengan cara mengikut sertakan dosen bimbingan dan konseling mengikuti pelatihan, penataran yang diselenggarakan pemerintah, serta seminar- seminar terkait dengan pelaksanaan pengembangan diri guna memfasilitasi pelaksanaan kegiatan pengembangan diri.

Berdasarkan penjelasan diatas maka yang menjadi rumusan masalah yakni Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara? Apakah terdapat pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara? Apakah terdapat Pengaruh pengembang diri Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara? Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi kerja, budaya akademik dan pengembang diri kinerja dosen diri Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Penelitian ini akan dilaksanakan di sekolah tinggi ilmu tarbiyah Kabupaten Batu Bara yang beralamatkan jalan datuk lima puluh, Simpang Dolok, Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara 21255. Populasi sebanyak

54 orang dan menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya “Pengaruh Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembalian diri (X3) terhadap Kinerja Dosen” baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Tabel 1
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	60.202	6.278		9.589	.000
Motivasi Berprestasi	2.307	.610	2.422	3.785	.000
Budaya Akademik	.957	.411	.022	5.400	.022
Pengembalian diri	1.578	.476	2.273	3.313	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3.785 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,45 yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 45.0% dan sisanya yaitu 55,0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Motivasi Berprestasi akan diikuti peningkatan skor Kinerja Dosen sebesar 2.307.

Dari penjelasan diatas maka motivasi dosen harus ditingkatkan lagi melalui pemberian dukungan berupa kenaikan gaji, penyetaraan pangkat atau golongan tanpa membeda – bedakan. Motivasi berprestasi dosen sekolah tinggi ilmu tarbiyah kabupaten batu bara dapat juga dikembangkan melalui penelitian secara pribadi atau kelompok yang melibatkan sesama dosen maupun mahasiswa. Dengan begitu kinerja dosen juga akan meningkatkan juga.

Hasil penelitian Sulastri, (2007), kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan disiplin. Dengan perkataan lain, makin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi adalah 42,2%, disiplin 37,9%. Diantara kedua variabel bebas tersebut, motivasi berprestasi memberikan pengaruh paling besar. Pengaruh motivasi berpartisipasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen 47,6% dan 52,4% dari variabel lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Arif et al., (2021); Liana, (2012) penelitian beliau menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Dimana motivasi berprestasi diukur dengan indikator: (a) tujuan/target yang dicapai, (b) kepercayaan diri dalam bekerja, (c) dorongan untuk menghadapi persaingan, (d) rasa bangga, (e) berusaha menjalankantugas dengan baik, (f) umpan balik, (g) resiko pekerjaan, (h) kebutuhan perasaan diterima dan dihormati orang lain, dan (i) kebutuhan untuk maju dan tidak gagal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Pada hasil penelitian Ibrahim et al., (2018), Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada Universitas Abulyatama Aceh untuk terus memberikan motivasi untuk berprestasi terhadap dosen-dosen pada lembaga tersebut, hal ini perlu dilakukan karena dari hasil penelitian menunjukkan motivasi prestasi memberikan pengaruh paling tinggi terhadap perubahan kinerja yaitu sebesar 31 persen dan kinerja memberikan pengaruh 76 persen terhadap perbaikan mutu pendidikan di Universitas Abulyatama Aceh.

Pengaruh Budaya Akademik terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh budaya akademik terhadap Kinerja dosen berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif budaya akademik (X_2) terhadap Kinerja dosen (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 5.400 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,022. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan budaya akademik terhadap Kinerja dosen.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,21 yang berarti bahwa budaya akademik memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 21.0% dan sisanya yaitu 79.9% ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 60.202 + .957X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya akademik akan diikuti peningkatan skor Kinerja Dosen sebesar 0.957.

Sebagaimana hasil penelitian pengubah budaya bukan pekerjaan yang mudah karena budaya terkait dengan *self reinforcing Bech* dalam (Reviza, 2021), namun pemimpin dapat melakukan perubahan budaya melalui manajemen yaitu dengan menetapkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi, yang dipandu oleh nilai-nilai baru yang diinginkan. Pengaruh budaya akademik diarahkan pada pencapaian efektivitas. Efektivitas melakukan transformasi menuju learning organization untuk mencapai perkembangan organisasi. Pola nilai dan pola sikap

tindakan memiliki korelasi yang tinggi terhadap efektivitas. Sedangkan kebiasaan kontra produktif memerlukan perubahan budaya yang lebih diorientasikan pada eliminasi kebiasaan buruk dan penciptaan kebiasaan baru yang berorientasi. Efektivitas akan meningkat seiring dengan dibangunnya budaya akademik yang terdiri dari pola nilai dan pola sikap tindakan serta dengan menekan pola kebiasaan yang belum sesuai dengan budaya mutu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sinaga et al.,(2022) dengan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai thitung budaya akademik sebesar 2,045 dan ttabel sebesar 2,022 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t - hitung lebih kecil dibandingkan dengan t - tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh pengembangan diri terhadap Kinerja Dosen berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif pengembangan diri (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3.313 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,002. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan pengembangan diri terhadap Kinerja Dosen.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,15 yang berarti bahwa pengembangan diri memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 15.0% dan sisanya yaitu 85.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 60.202 + .1.578X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pengembangan diri akan diikuti peningkatan skor Kinerja Dosen sebesar 1.578.

Pengaruh Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y) berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F hitung sebesar 5.281 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0.241, yang berarti signifikan Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3)) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 24.1 % dan sisanya yaitu 75.9% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis

regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1 + 0,957X_2 + 1.578X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,241 dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja dosen (Y).

Sebagaimana hasil penelitian Sinaga et al., (2022) Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan Uji F dan secara parsial digunakan Uji t. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 4,457 + 0,387 X_1 + 0,295 X_2 + 0,272 X_3$, yang berarti nilai konstanta sebesar 4,457 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 4,457. Hasil keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas simalungun pematangsiantar.

Dengan demikian sarana prasarana (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai α dari X_3 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian motivasi berprestasi (X_3) ternyata mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara variabel bebas bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap kinerja dosen (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi profesional (X_1), sarana prasarana (X_2), motivasi berprestasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan diri terhadap Kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 15,0 yang berarti bahwa Pengembangan diri pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 15.0% dan sisanya yaitu 85.0 % ditentukan oleh faktor lainnya. Dan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 24.1, yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Akademik (X_2) dan Pengembangan Diri (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 24,1% dan sisanya yaitu 75,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*. <https://doi.org/10.33649/pusaka.v3i1.78>
- Duc, D. A., Thach, P. N., Phuong, B. H., Dung, C. C., & Diep, P. T. H. (2019). A dynamic fuzzy multiple criteria decision-making approach for lecturer performance

- evaluation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*.
<https://www.researchgate.net/profile/Luu-Huu-Van/publication/340629156>
- Hariyani, M. (2017). Analisis Kompetensi Profesional Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Pesona Dasar J*, 1(1).
<https://jurnal.usk.ac.id/PEAR/article/view/7953>
- Ibrahim, L. T., Yunus, M., & Amri, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2(1), 61–73.
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/54>
- Indonesia, P. R. (2005). *UU NO.14 Tentang Guru dan Dosen*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Indonesia, P. R. (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 TAHUN 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>
- Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2). <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/285>
- Reviza, L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Akademik Terhadap Kinerja Dosen Serta Dampaknya Pada Efektivitas Prodi Pendidikan matematika FKIP UMSU*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15026>
- Salbiyah, S., Nuraini, F., & Rosmaniar, A. (2019). Motivation And Its Effect On Women's Lecturer Performance In University of Muhammadiyah Surabaya. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(9), 48–55.
<https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V6I9P104>
- Sinaga, R. E. B., Prasetia, I., & Sulasmi, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 49–58.
<https://www.stkiprokania.ac.id/e-jurnal/index.php/jpr/article/view/471>
- Sulastrri, T. (2007). Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen. *Jurnal Fakultas Ekonomi : OPTIMAL*, 1(1), 13–21.
<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/653>
- Widayani, W. (2015). Modul Pendidikan Agama: Budaya Akademik dan Etos Kerja, Sikap Terbuka dan Adil. In *Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM*.