

## **PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA POLITEKNIK MARITIM AMI DI MAKASSAR**

**Marzuki<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Politeknik Maritim AMI di Makassar  
marzuki@gmail.com<sup>1</sup>

Corresponding author: marzuki@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah pengembangan SDM, komunikasi dan motivasi serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS 22. Sampel pada penelitian ini adalah 60 responden yaitu dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar dipengaruhi oleh pengembangan SDM, komunikasi dan motivasi kerja pada Politeknik Maritim AMI Makassar. Disarankan kepada yayasan pemilik akademi agar kinerja dosen dapat optimal, memberikan rangsangan kepada dosen agar berkarya di dunia pendidikan melalui penghargaan dan memberikan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah dengan biaya dari akademi. Mendorong untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.*

**Kata Kunci :** *pengembangan SDM, komunikasi, motivasi kerja, kinerja dosen.*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu bidang penting dalam Manajemen Pendidikan adalah berkaitan dengan personil atau Sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu Pendidik seperti dosen maupun tenaga Kependidikan seperti tenaga Administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan lainnya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa masalah sumberdaya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan atau pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah atau kampus.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, semangat kerja yang tinggi, kepemimpinan yang

dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya

Tenaga dosen salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena dosen yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja dosen harus selalu ditingkatkan.

Upaya-upaya lainnya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan komunikasi yang efektif dan memberikan motivasi,. Sementara kinerja dosen dapat ditingkatkan apabila kualiatas Sumber Daya Manusia (Dosen) dapat dikembangkan, komunikasi yang efektif yang terjalin diantara masing—masing dosen dan pihak manajemen kampus bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen pada Politeknik Maritim

AMI di Makassar, sehingga penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Pengembangan SDM, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada Politeknik Maritim AMI di Makassar”.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Maritim AMI di Makassar. Adapun teknik pengumpulan Data yaitu :

##### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang tidak berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

##### 2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data dan informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi dari data di Politeknik Maritim AMI di Makassar serta data lainnya yang bersumber dari literatur-literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

##### 3. Metode Pengumpulan Data

Metoda pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

###### 1. Survey

Metode survey yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis dengan

memperoleh data langsung di lapangan melalui kuesioner

###### 2. Wawancara

Pertanyaan secara lisan kepada responden atau subjek penelitian mengenai pengaruh pengembangan SDM, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar.

###### 3. Kuesioner

Setiap responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dalam kuesioner yang sesuai dengan persepsinya di antara alternatif jawaban yang telah disediakan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengertian Deskripsi Karakteristik responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan dosen yang ditemui pada Politeknik Maritim AMI di Makassar telah mengisi kuesioner penelitian, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

##### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari dosen pada Politeknik Maritim AMI di Makassar. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1. Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
Laki-laki	33	55
Perempuan	27	45
Total	60	100

Tabel 1 di atas terlihat sebanyak 33 dosen pada Politeknik Maritim AMI di Makassar berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 27 dosen berjenis kelamin perempuan. Dari tabel tersebut dapat terlihat mayoritas dosen adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen pada Politeknik Maritim AMI di Makassar berjenis kelamin laki-laki.

##### 2. Umur

Jelasnya umur responden ditunjukkan pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2. Frekuensi dan Persentase Umur

Umur	Jumlah (Orang)	%
25-35	20	34
36-45	25	41
>45	15	25
Total	60	100

Tabel 2 di atas terlihat kebanyakan dosen berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 25 responden dan umur 25-35 tahun yaitu sebanyak 20 orang artinya dosen yang ditemui pada Politeknik Maritim AMI di Makassar, kebanyakan masih berusia produktif yang dapat dikatakan kebanyakan dosen telah cukup paham pada cara bagaimana meningkatkan kinerja dosen.

### 3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yakni : Strata Satu dan Pascasarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
S1	21	35
S2	39	65
Total	60	100

Tabel 3.3 di atas terlihat kebanyakan dosen lulusan S2 yaitu sebanyak 39 responden dan S1 sebanyak 21 dosen artinya dosen yang ditemui pada Politeknik Maritim AMI di Makassar, kebanyakan dosen lulusan S2.

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar sebagai berikut

#### 1. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Kinerja Dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar

Efisiensi kampus sangat tergantung dari baik buruknya pengembangan dosen atau tenaga pengajar kampus itu sendiri. Tujuan kampus dapat dicapai jika dosennya dilatih dengan baik dan tepat. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan setiap saat, baik untuk dosen baru maupun dosen lama. Dosen baru memerlukan berbagai pengembangan atau pelatihan pengenalan dan ketrampilan sebelum melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan dosen lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan baru dari tugasnya yang selalu berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka, seorang dosen tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi.

#### 2. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat menjadi macet dan berantakan. Komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu penting bagi para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi untuk memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja dosennya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat mengajarnya secara profesional.

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai dorongan terhadap dosen agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan kampus terhadap mahasiswa atau orang-orang yang terkait sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar. Hal ini menunjukkan apabila motivasi dosen semakin ditingkatkan maka kinerja dosen pun akan semakin meningkat. Kinerja dan keefektifan dosen dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh motivasi dosen. Motivasi dosen dapat mempengaruhi kinerja dosen karena dengan motivasi yang tinggi maka seorang dosen akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan kampus yang dapat dicapai secara optimal.

Setiap dosen mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku, yakni manusia berperilaku adalah tergantung pada motivasinya

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri seorang dosen untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan dosen. Bila seorang dosen termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi, selain itu dengan pemberian *rewards* kepada dosen. Pemberian *rewards* harus yang membuat dosen merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan.

Motivasi seorang dosen sangat penting untuk peningkatan kinerja dosen, dengan motivasi yang dimiliki maka dosen dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (SMIPT),  
26-27 Juli 2019

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme pekerjaan yang telah ditentukan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja dosennya menjadi lebih baik.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar. Hal ini menunjukkan apabila motivasi dosen semakin ditingkatkan maka kinerja dosen pun akan semakin meningkat.

## SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada yayasan pemilik akademi agar kinerja dosen dapat optimal, memberikan rangsangan kepada dosen agar berkarya di dunia pendidikan melalui penghargaan dan memberikan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah dengan biaya dari akademi. Mendorong untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Bagi dosen Politeknik Maritim AMI di Makassar, hasil penelitian kinerja ini diharapkan sebagai bahan evaluasi diri, agar dapat menumbuhkan dan meningkatkan tugas pokok dosen terutama dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu penelitian lebih lanjut dengan penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat diungkap informasi yang lebih lengkap dan komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 2013, Psikologi Industri dan Perencanaan Sistem Produksi, UGM, Yogyakarta.
- Cangara, Hafied. 2013. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. Teori dan Filsafat Komunikasi, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Eko dan R. Djoko Pranoto 2011, Manajemen Perguruan Tinggi Modern, Andi Offset, Yogyakarta
- Engko. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus 2006
- Gitosudarmo, Indriyo, 2012. Prinsip Dasar Manajemen. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hassan, A., A. Hashim, dan A. Z. Ismail. 2006. Human Resources Development Practices as Determinant of HRD Climate and Quality Orientation. *Journal of European Industrial Training* 30(1): 4-18.
- Kane, J.S. (2011). Performance distribution assessment. Dalam Berk, R.A. (Eds). *Performance assessment* (pp. 237-273). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Katz dan RobbinKahn à Analyzing Organizational Communication. 2012. From, <http://www.studymode.com/essays/analyzing-OrganizationalmCommunication-1061972.html>
- Lee, C. H. dan N. T. Bruvold. 2013. Creating Value for Employee: Investment in Employee Development. *Journal of Human Resource Management* 14(6): 981- 1000
- Lilik, Huriyah. 2015. "Manajemen Pengembangan Mutu Dosen Dalam Peningkatan Hasil Belajar Mahasiswa" Artikel Lentera, No. 14 Vol 8.
- Mahmudah, 2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Pemimpin Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Hibah Penelitian Dosen Muda Tahun 2007 yang biayai oleh Dirjen Dikti Depdik- nas. Makalah Semnas "Managemen: Up2Date" tahun 2008. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Reflika Diatama, Bandung, hal :50
- Nitisemitro, S. Alex, 2011. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi ke 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. Komunikasi Organisasi: Straegi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor Deddy Mulyana. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Panuju, Redi. 2011. Sistem Komunikasi Indonesia. Penerbit Pustaka Pelajar
- Pantja, Djati dan M Khusaini. 2012. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja" *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1
- Price, A. 2013. *Human Resource Management in a Business Context. Second Edition.* Thomson Learning. London
- Prihatminingtyas, 2010, *Pengaruh Kemampuan Terhadap kinerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja*, dalam *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, FISIP Press, Malang,, hal: 119.
- Periansya Zainuddin, L.Vera Riama P dan Anggeraini Oktarida. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survei pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Palembang). *Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, Vol.5, No.1, Tahun 2015.
- Rogers dan Kincaid. 2012. *Communication for Social Change.* Mazi Article.
- Riant Nugroho. *Komunikasi (2004:72)*- National Library of Australia Collection
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi. MB. 2012. *.Performance Appraisal.* Yogyakarta: Rajagrafindo Persada.