

Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen

Muh. Arif

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
arief051280@gmail.com

Darmawang

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
darmawang@unm.ac.id

Nahriana

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
nahriana01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, sarana prasarana, motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian jenis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah pengamatan (observasi), angket (kuesioner), dokumentasi dan wawancara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 147 orang terdiri dari dosen dan tenaga pengajar dengan sampel 114 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil perhitungan statistik (i) nilai α dari X1 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti kompetensi profesional X1 ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar. (ii) Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai α dari X2 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian sarana prasarana (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar. (iii) Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai α dari X3 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian motivasi berprestasi (X3) ternyata mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara variabel bebas X1, X2 dan X3 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.

KATA KUNCI: Kompetensi profesional; fasilitas dan infrastruktur; motivasi berprestasi; kinerja dosen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (people) yang merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang kepariwisataan dan mampu bersaing di era globalisasi sekarang ini, maka di perlukan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan sumber daya manusia yang kompeten di bidang kepariwisataan.

Politeknik Pariwisata Makassar atau Poltekpar Makassar merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata dibawah Kementerian Pariwisata Republik Indonesia yang ada di Sulawesi Selatan. Melihat perkembangan dan perubahan yang lebih mengarah kepada visi Poltekpar Makassar yakni menjadi institusi pendidikan tinggi kepariwisataan berstandar internasional dan berkepribadian Indonesia dan misi: (1) menghasilkan SDM pariwisata yang mempunyai daya saing internasional dan berkepribadian Indonesia; (2) mengembangkan penelitian kepariwisataan skala internasional yang berbasis pada pengetahuan, budaya dan lingkungan lokal; dan (3) mengembangkan pengabdian kepada masyarakat melalui inovasi teknologi tepat guna, kearifan lokal dan kelestarian lingkungan.

Pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta pembudayaan dan pemberdayaan bangsa



Indonesia yang berkelanjutan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi). Visi dan misi Poltekpar Makassar sangat ditentukan adanya sumberdaya manusia yang dimilikinya. Salah satunya adalah tenaga pendidik (dosen), yang dituntut memiliki kinerja yang tinggi.

Untuk menunjang proses belajar mengajar di Poltekpar Makassar, lembaga pendidikan ini memiliki 78 orang dosen tetap, dan dosen tidak tetap (dosen luar biasa) sebanyak 69 orang dengan total secara keseluruhan jumlah dosen tetap dan dosen tidak tetap (dosen luar biasa) sebanyak 147 orang. Dengan jumlah tersebut diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai dosen yang profesional serta mampu menciptakan lulusan yang profesional sesuai bidangnya masing-masing.

Kekuatan utama perguruan tinggi dalam penyelenggaraan proses pembelajaran terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu faktor kompetensi profesional, sarana prasarana dan motivasi berprestasi (Djarmiko, E, 2006; Wardana D.S, (2013). Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya kompetensi profesional, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Kompetensi profesional dosen dalam melakukan proses belajar mengajar sangat dibutuhkan dalam menciptakan lulusan yang kompeten dibidangnya masing-masing. Kompetensi profesional yang dimiliki oleh dosen di Poltekpar Makassar belum maksimal, hal tersebut disebabkan karena hanya sebagian kecil dosen yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevansi dengan mata kuliah yang diajarkan, kurangnya pemahaman dosen tentang mata kuliah yang diajarkan serta kurangnya pemahaman dalam mengembangkan mata kuliah yang diajarkan sehingga berpengaruh terhadap proses pembelajaran dikelas. Seorang dosen harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi guna menunjang kinerja dosen terutama dalam proses belajar mengajar. Penjelasan tersebut telah di kemukakan oleh Sudarmin Manik, Nova Syafrina, (2018) bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang dosen maka kinerjanya semakin meningkat.

Selain kompetensi profesional dosen dan sarana-prasarana, motivasi juga merupakan hal yang harus di perhitungkan dalam mencapai kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar. Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat

intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, pengaruh sarana prasarana, dan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang diteliti maka penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Penelitian di lakukan di Politeknik Pariwisata Makassar. Jumlah sampel sebanyak 114 orang penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak Random Sampling. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, sarana prasarana dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Penyajian data dalam bentuk tabel disertai dengan narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka data yang diperoleh dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuisioner maka diperoleh data tentang identitas responden sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi berdasarkan Pendidikan Terakhir, Status Jabatan, Masa Kerja Responden

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
S 3/ Doktoral	15	13
S 2/ Magister	51	45
S1/ Strata 1	48	42
Status Jabatan		
Struktural	9	8
Fungsional	105	92
Masa Kerja		
15 – 20	62	54

10 – 14	22	19
5 – 9	18	16
1 – 5	12	11

Sumber : Data telah diolah, 2020

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil responden sebagai sampel yang diambil dari populasi tersebut di atas adalah dilakukan secara acak sebanyak 114 responden, dimana responden dengan latar belakang pendidikan terakhir yang paling banyak berada pada level S2 atau magister sebanyak 51 responden atau sebesar 45% dan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir yang paling sedikit berada pada level S3 atau doktoral sebanyak 15 responden atau sebesar 13%.

Berdasarkan variabel status jabatan menunjukkan bahwa hasil responden sebagai sampel yang diambil dari populasi tersebut di atas adalah dilakukan secara acak sebanyak 114 responden, dimana responden dengan status jabatan fungsional yang paling banyak berada pada level fungsional sebanyak 105 responden atau sebesar 92% dan responden dengan status jabatan yang paling sedikit berada pada level struktural sebanyak 9 responden atau sebesar 8%.

Sedangkan berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa hasil responden sebagai sampel yang diambil dari populasi tersebut di atas adalah dilakukan secara acak sebanyak 114 responden, dimana responden dengan masa kerja yang paling banyak berada pada masa kerja 15-20 tahun sebanyak 62 responden atau sebesar 54% dan responden dengan masa kerja yang paling sedikit berada pada masa kerja 1-5 tahun dengan sebanyak 12 responden atau sebesar 11%.

Deskriptif Variabel Penelitian

Dari data hasil penelitian kuisisioner yang dilakukan dapat digambarkan bahwa data mengenai variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. Pendapat Responden Tentang Kompetensi Profesional, Sarana dan Prasarana, dan Motivasi Berprestasi

Pendapat Responden	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persen (%)
Kompetensi Profesional				
Sangat setuju	5	11	55	14
Setuju	4	54	216	54
Ragu-ragu	3	30	90	23
Tidak setuju	2	19	38	9

Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Sarana dan Prasarana				
Sangat setuju	5	17	85	20
Setuju	4	51	204	50
Ragu-ragu	3	35	105	25
Tidak setuju	2	11	22	5
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Sangat setuju	5	17	85	20
Motivasi Berprestasi				
Sangat setuju	5	30	150	34
Setuju	4	46	184	43
Ragu-ragu	3	25	75	17
Tidak setuju	2	13	26	6
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Sangat setuju	5	30	150	34

Sumber : Data telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, berdasarkan kompetensi profesional dapat menjelaskan bahwa jumlah responden yang menjawab paling banyak tentang faktor kompetensi profesional meliputi kategori “SETUJU” yaitu sebanyak 54 responden dengan total skor sebanyak 216 atau 54%, sedangkan jawaban yang paling sedikit meliputi kategori “SANGAT SETUJU” yaitu sebanyak 11 responden dengan total skor sebesar 55 atau 14%. Dari 114 responden tersebut, total skor jawaban tentang Kompetensi Profesional adalah sebanyak 399.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang menjawab paling banyak tentang Sarana prasarana meliputi kategori “SETUJU” yaitu sebanyak 51 responden dengan total skor sebanyak 204 atau 50%, sedangkan jawaban yang paling sedikit meliputi kategori “TIDAK SETUJU” yaitu sebanyak 11 responden dengan total skor sebesar 22 atau 5%. Dari 114 responden tersebut, total skor jawaban tentang Sarana prasarana adalah sebanyak 416.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang menjawab paling banyak tentang motivasi berprestasi meliputi kategori “SETUJU” yaitu sebanyak 46 responden dengan total skor sebanyak 184 atau 43%, sedangkan jawaban yang paling sedikit meliputi kategori “TIDAK SETUJU” yaitu sebanyak 13 responden dengan total skor sebesar 26 atau 6%. Dari 114 responden tersebut, total skor jawaban tentang Motivasi Berprestasi adalah sebanyak 435.

Uji analisis Regresi Berganda

Dari ketiga pembahasan mengenai variabel bebas yakni (kompetensi profesional, sarana prasarana, motivasi berprestasi) selengkapnya dapat dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji t (Parsial)
 Variabel Bebas terhadap Kinerja Dosen**

Variabel Bebas	t-Hitung	t-Tabel	Berpengaruh/Tidak Berpengaruh
Kompetensi Profesional	12.987	1.98304	Berpengaruh
Sarana Prasarana	4.809	1.98304	Berpengaruh
Motivasi Berprestasi	4.923	1.98304	Berpengaruh

Sumber : Data telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat memberikan informasi bahwa secara parsial dari semua atau dari ke tiga variable bebas yakni Kompetensi Profesional (X_1), Sarana Prasarana (X_2), Motivasi Berprestasi (X_3) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah semua variable bebas tersebut berpengaruh yakni Kompetensi Profesional (X_1), Sarana Prasarana (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap kinerja dosen (Y). Dari Ketiga Variabe Bebas yang Paling Dipertimbangkan (Dominan)

Dari pembahasan ketiga faktor yang menjadi variable bebas yang dianalisis dapat dilihat bahwa tingkat dominasi masing-masing variable bebas tersebut yang menjadi pertimbangan kinerja dosen dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji t (Parsial)
 Variabel Bebas terhadap Kinerja Dosen**

Variabel Bebas	t-Hitung	Signifikansi (α)	Koofisien Regresi	Ket
Kompetensi Profesional	12.987	0.000	0.619	Dominan
Sarana Prasarana	4.809	0.000	0.184	
Motivasi Berprestasi	4.923	0.000	0.248	

Sumber : Data telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dikemukakan bahwa yang lebih dominan dipertimbangkan dalam kinerja dosen dikarenakan dari tiga faktor yaitu faktor Kompetensi

Profesional (X_1), Sarana Prasarana (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_3).

Analisis

Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar

Pentingnya keberadaan suatu perguruan tinggi tidak terlepas dari kualitas perguruan tinggi tersebut. Menurut Dirjen Pendidikan Tinggi, Djoko Santoso, untuk mencapai kualitas yang baik, setidaknya ada tiga komponen yang harus dimiliki oleh suatu perguruan tinggi, yaitu pertama individunya baik dosen maupun tenaga kependidikannya, kedua adalah pengelolanya seperti ketua program studi, dekan hingga rektornya, dan yang ketiga adalah sistem dalam institusi itu sendiri. Salah satu komponen yang sangat penting dalam perguruan tinggi adalah kualitas dosennya. Dosen merupakan jantung dari suatu perguruan tinggi, karena dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut. Jika para dosennya bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan baik, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen memiliki kompetensi profesional kategori cukup profesional dilihat dari (a) penguasaan pada bidang studi yang diajarkan, (b) memahami keadaan diri siswa, (c) memahami prinsip-prinsip dan teknik mengajar, (d) menguasai cabang-cabang ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang studinya, dan (e) menghargai profesinya di Politeknik Pariwisata Makassar. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik (2018); Rachman Halim Yustiyawan (2016); Apriani F (2009) menemukan bahwa kompetensi professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam bekerja di Sekolah Tinggi Ekonomi Riau. Dimana Kinerja dosen diukur dengan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dan kompetensi professional diukur dengan indikator (a) memahami tujuan pelajaran, (b) mengenali karakteristik peserta didik, (c) membuat tujuan pengajaran, (d) mengenali subyek dan isi setiap materi, (e) mengembangkan alat ukur awal, (f) menyaring kegiatan-kegiatan belajar beserta sumber-sumbernya, (g) mengerahkan layanan-layanan yang mampu mendukung (dana, alat, jadwal), dan (h) mengembangkan alat evaluasi belajar. Penelitian yang sama juga ditemukan oleh Imam, G (2011).

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan kajian terhadap dokumentasi yaitu RPP dan silabus mengenai pemantapan dan pemakaian sumber belajar/media

pembelajaran, masih ada dosen yang belum memenuhi indikator yang meliputi: kesesuaian penggunaan media pembelajaran dengan materi pelajaran yang disampaikan; membantu meningkatkan perhatian mahasiswa; memiliki keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran; dan melibatkan siswa dalam pemanfaatan media pembelajaran. Pada saat observasi terhadap proses pembelajaran Operasional Restoran di Politeknik Pariwisata Makassar pada hari Kamis, 7 November 2020, Ibu Rita belum memenuhi seluruh indikator pemakaian/pemantapan sumber belajar/media pembelajaran. Hal ini tampak pada saat peneliti melakukan observasi dosen tidak menggunakan media pembelajaran seperti Laptop/Komputer, LCD, atau OHP. Tetapi dosen menggunakan media gambar untuk memberikan contoh-contoh. Dari hasil observasi tersebut, dilakukan kajian terhadap dokumentasi pembelajaran yang berupa RPP mengenai kompetensi dasar: Menguraikan pentingnya kemerdekaan mengemukakan pendapat secara bebas dan bertanggungjawab, dosen mencantumkan media pembelajaran berupa Laptop, LCD, dan papan tulis. Tetapi pada pelaksanaannya dosen tidak menggunakan media Laptop dan LCD. Rita menjelaskan bahwa tidak setiap ruangan kelas itu sudah terpasang LCD ataupun komputer, misalnya di ruang 109.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar dalam melakukan proses pembelajaran salah satu indikator penilaiannya adalah memahami prinsip-prinsip mengajar sehingga alumni yang dihasilkan sebagai output dari lembaga tersebut kompeten di bidangnya masing-masing sesuai dengan jurusannya.

Sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar

Suksesnya pembelajaran yang ada pada lembaga Pendidikan khususnya di Politeknik Pariwisata Makassar didukung oleh pendayagunaan atau pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di kampus secara efektif dan efisien. Sarana dan prasarana pendidikan perlu untuk dikelola demi lancarnya proses pembelajaran di kampus. Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan suatu kegiatan yang amat penting dilakukan karena keberadaan sarana dan prasarana pendidikan sangat mendukung suksesnya pembelajaran di kampus. Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses pembelajaran.

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka dalam kegiatan belajar mengajar diperlukan usaha pengelolaan dalam sarana dan prasarana pendidikan.

Sebagai indikator berhasil atau tidaknya proses pencapaian suatu tujuan pendidikan. Antara lain dipengaruhi oleh pengelolaan sarana dan prasarana sekolah oleh pihak kampus. Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di kampus. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan kampus. Begitu juga di Politeknik Pariwisata Makassar pengelolaan sarana dan prasarana pendidikannya dimulai dari proses perencanaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, penyimpanan, penyaluran, pemeliharaan, dan rehabilitasi. Pengaturan dan penggunaan sarana pembelajaran Politeknik Pariwisata Makassar sudah dilakukan dengan optimal dan mempertimbangkan prinsip-prinsip pengelolaan sarana pembelajaran secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu dosen Desain Menu Restoran Bapar Dr. Wim Johannes Winowatan, M.Pd pada tanggal pada hari Kamis, 12 November 2020 mengemukakan bahwa salah satu sarana prasarana yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran adalah ketersediaan peralatan restoran yang sesuai dengan standar industri perhotelan pada umumnya sehingga dalam melakukan proses pembelajaran masih belum maksimal output yang dihasilkan.

Mengingat pentingnya sarana prasarana dalam kegiatan pembelajaran, maka peserta didik, guru dan sekolah akan terkait secara langsung. Peserta didik akan lebih terbantu dengan dukungan sarana prasarana pembelajaran. Tidak semua peserta didik mempunyai tingkat kecerdasan yang bagus sehingga penggunaan sarana prasarana pembelajaran akan membantu peserta didik, khususnya yang memiliki kelemahan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Bagi guru akan terbantu dengan dukungan fasilitas sarana prasarana. Kegiatan pembelajaran juga akan lebih variatif, menarik dan bermakna. Sedangkan sekolah berkewajiban sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap pengelolaan seluruh kegiatan yang diselenggarakan. Selain menyediakan, sekolah juga menjaga dan memelihara .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana belajar memadai dilihat dari (1) penataan gedung sekolah, (2) kuantitas dan kualitas ruang kelas, (3) keberfungsian perpustakaan, (4) keberfungsian fasilitas kelas dan laboratorium, (5) ketersediaan buku-buku pelajaran, dan (6) optimalisasi media/alat bantu di Politeknik Pariwisata Makassar. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Eko Djatmiko (2006) menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam bekerja di SMP Negeri Semarang. Dimana sarana prasarana diukur dengan indikator bahan ajar, alat peraga, ruang belajar, laboratorium dan Perpustakaan.

Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar

Kemampuan dosen dalam meningkatkan kinerja dan karirnya dapat dilihat ada beberapa fenomena menarik untuk dikaji. Salah satunya adalah motivasi untuk melakukan studi lanjut (S2 dan S3) dan meningkatnya kemampuan dalam memenuhi kompetensinya, Hal ini penting untuk dibahas, karena sebagian dosen yang mengajar hanya sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban belaka, dan belum sampai pada pemikiran kualitas pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya baik dengan pelatihan akademik maupun kegiatan penggunaan media dan inovasi dalam pembelajaran masih menjadi kendala bagi sebagian dosen, hal ini dapat terjadi karena kurang motivasi dari dalam diri dosen itu dan juga kurangnya motivasi dari pimpinan.

Mengacu pada pemikiran tersebut, seorang dosen harus memiliki motivasi. Apabila motivasi dimiliki oleh setiap dosen, maka akan tercipta suasana pembelajaran yang maksimal dan berdampak pada prestasi belajar yang dicapai mahasiswa, sehingga akan tercipta kepuasan kepada semua pihak, baik dosen itu sendiri, mahasiswa, orang tua, pimpinan dan lembaga. Berdasar uraian di atas dapat dikemukakan bahwa dosen yang memiliki motivasi tinggi, maka dosen akan merasa bangga ketika dalam pelaksanaan pembelajaran diperoleh suatu keberhasilan. Perolehan ini akan membuat dosen merasa senang, sehingga secara psikologis memberikan motivasi tersendiri. Apabila kondisi demikian dimiliki dan dilakukan oleh semua dosen, maka secara tidak langsung kompetensi profesional dosen akan terwujud.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa dosen di Politeknik Pariwisata Makassar ditemukan beberapa informasi bahwa yang memiliki motivasi berprestasi rendah karena kurangnya

dukungan dari pimpinan dan dari diri sendiri dosen yang bersangkutan..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar yang diukur dengan melihat dari: (a) keinginan untuk berhasil, (b) kemauan bekerja keras, (c) memperlihatkan tanggung jawab, dan (d) kegigihan dalam bekerja di Politeknik Pariwisata Makassar. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Yuyuk Liana (2012), hasil penelitian beliau menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. 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 menjalankan tugas 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 penelitian lainnya yang dilakukan oleh Misnawati (2015); Apriani F (2009) menemukan bahwa motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen dengan menggunakan indikator penilaian: (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan rasa aman, (c) kebutuhan sosial dan (d) kebutuhan penghargaan. Dengan menggunakan metode penelitian pendekatan survei yang merupakan suatu penelitian kuantitatif yang menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada sampel penelitian. Penelitian yang sama juga ditemukan oleh Falahy, (2005); Sihombing (2001); dan Herlina (2005).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Kompetensi profesional, sarana prasarana dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar. Adapun saran yang bisa kami berikan berdasar dari hasil penelitian ini bahwa untuk dosen di Politeknik Pariwisata Makassar diharapkan memiliki kompetensi profesional yang tinggi dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (a) penguasaan pada bidang studi yang diajarkan, (b) memahami keadaan diri siswa, (c) memahami prinsip-prinsip dan teknik mengajar, (d) menguasai cabang-cabang ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang studinya, dan (e) menghargai profesinya. Untuk sarana

prasarana belajar di Politeknik Pariwisata Makassar diharapkan lebih memadai dengan melihat dari (a) penataan gedung sekolah, (b) kuantitas dan kualitas ruang kelas, (c) keberfungsian perpustakaan, (d) keberfungsian fasilitas kelas dan laboratorium, (e) ketersediaan buku-buku pelajaran, dan (f) optimalisasi media/alat bantu. Sedangkan pada motivasi berprestasi dosen di Politeknik Pariwisata Makassar diharapkan lebih tinggi dengan melihat dari (a) keinginan untuk berhasil, (b) kemauan bekerja keras, (c) memperlihatkan tanggung jawab, dan (d) kegigihan dalam bekerja.

Wardana, D.,S., (2013) Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah disertifikasi. *Ilmiah Psikologi Terapan* volume 1.
_____, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani., F., (2009) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Administrasi dan Ekonomi* volume 16.
- Djarmiko, E., (2006) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasaran Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang.
- Falahy, 2005. Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda). Tesis dipublikasikan (www.geocities.com/guruvalah)
- Ghozali, Imam 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanudin, (2018) Kompetensi dan Kepemimpinan Dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen STIE Serasan Muara Enim, *Media Wahana Ekonomika* Vol. 15, No 1.
- Herlina. 2005. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan (Studi pada PT. Kemasindo Indah Triutama), Penelitian dipublikasikan(www.psikologi-untar.com) Universitas Tarunegara.
- Liana., Y., (2012) Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Manajemen dan Akutansi*, Volume 1.
- Manik., S., dan Syafrina N., (2018) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah dan Ekonomi* volume 11.
- Sihombing, Umberto. 2001. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar. Tesis dipublikasikan (www.depdiknas.go.id).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto., H., (2010) Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.