

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

AUDRIYANI HELEN JEWARUT

2018120044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2022**

RINGKASAN

Perguruan tinggi dapat diartikan sebagai salah bagian utama yang memegang peranan penting dalam memperoleh dan dalam menemukan sebuah kualitas terhadap SDM yang jauh lebih baik untuk itu diperlukan kinerja dosen yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar. Adapun tujuan yang dilakukan dari riset ini ialah untuk secara langsung melihat serta dapat mengetahui terkait dengan pengembangan karir serta tingkat motivasi terhadap sistem kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Metode yang digunakan dalam riset ini ialah menggunakan sebuah metode deskriptif kuantitatif, sebagaimana populasi yang kana digunakan ialah semua dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang sebanyak 40., oleh karena itu jumlah sampel yang akan digunakan dalam riset ini ialah berjumlah 30 responden. Adapun hasil yang ditemukan dalam riset ini ialah pengembangan karir serta motivasi dapat memberikan pengaruh baik itu secara parsial maupun secara simultan terhadap sistem kinerja dosen pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang, Fakultas Ekonomi

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Dosen

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat pendidikan yang dapat dikatakan jauh lebih efisien serta berkualitas dapat dikatakan sebagai salah satu landasan yang paling terutama dalam memaksimalkan SDM sebagaimana berlandaskan pada tingkat kebutuhan. Sebuah lembaga pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah lembaga yang mana dapat mempertemukan dosen dengan mahasiswa untuk melakukan kegiatan proses pembelajaran di kampus. Tingkat perkembangan pada sistem pendidikan pada revolusi 4.0 secara langsung akan dapat dipaksa dalam memberikan pembekalan terhadap para pendidik sebagaimana berlandaskan pada keahlian serta memiliki pola pemikiran yang jauh lebih kritis dalam menghadapi berbagai macam persoalan, disamping itu juga tak kalah penting untuk dapat mempunyai sebuah keahlian dalam menggunakan teknologi serta informasi (Fauzy, 2021). (Cucu atikah, 2015) menyatakan bahwa tingkat kebutuhan terhadap para pendidik yang jauh lebih profesional, dosen dapat diartikan sebagai salah satu aset yang dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan yang bertujuan untuk dapat menghasilkan pendidik yang jauh lebih berkualitas.

Perguruan tinggi dapat dikatakan sebagai sebuah lembaga yang paling terutama dalam memberikan sebuah peran dalam mengelola dan mencari SDM yang jauh lebih baik serta berkualitas tinggi. Sebagaimana disebut dalam TDP (Tridarma Perguruan Tinggi) dengan berlandaskan pada Peraturan Pemerintah tahun 1099 No 61 yang menyatakan bahwa fungsi serta peran dari sebuah

perguruan tinggi yang berada di NKRI merupakan sebuah lembaga dengan melakukan sebuah tindakan proses belajar mengajar serta pelatihan dan penelitian bahkan sampai dengan pengabdian terhadap lapisan masyarakat. Perguruan tinggi akan selalu diharapkan untuk menjadi salah satu pusat perkembangan dalam pembinaan terhadap manusia sebagaimana berlandaskan pada tingkat pendidikan. (Deswarta, 2017) menyatakan bahwa kampus atau sering dikenal dengan nama perguruan tinggi merupakan sebuah lembaga pendidikan yang mana akan dilakukan pembedahan terhadap pendidik dengan menghasilkan SDM yang jauh lebih efisien.

Sebagai salah satu lembaga pendidikan serta pengajar yang berada di sebuah lembaga yang mana secara langsung akan dapat memberikan sebuah peran serta fungsi dalam memberikan sebuah keputusan terkait dengan kelulusan pendidik yang mana sudah dilandaskan dengan tingkat pemahaman secara akademisi serta memiliki karakter yang jauh lebih profesional. Salah satu lembaga perguruan tinggi seharusnya dapat melaksanakan berbagai jenis aktivitas dalam hal ini sebuah riset yang mana menjadi salah satu tindakan upaya untuk mencari solusi terhadap sebuah permasalahan yang berkaitan dengan ilmu yang dimiliki dengan berbasis pada kajian ilmiah. Perguruan tinggi tau sering disebut sebagai salah satu lembaga pengabdian terhadap lapisan masyarakat seharusnya dapat membuat berbagai jenis aktivitas yang mana bertujuan untuk dapat bekerja sama serta memberikan motivasi terhadap lapisan masyarakat berdasarkan pada tingkat pemanfaatan yang secara nyata dalam aspek teknologi serta pengetahuan.

Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang mempunyai dua jurusan yaitu akuntansi dan manajemen yang mana memiliki sejumlah pendidik dalam hal ini dosen yang berjumlah 30 orang, hal tersebut dapat dikatakan bahwa telah mengalami pada tingkat perkembangan yang jauh lebih efisien. Sebagaimana diketahui bahwa di perguruan tinggi yang ada tingkat kontribusi yang diberikan terhadap Kota Malang ialah fakultas ekonomi yang mana berkaitan dengan aspek kinerja serta motivasi terhadap sistem kinerja pada pendidik dalam hal ini dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi yang sangat wajib dilaksanakan oleh dosen dalam melakukan aktivitas sebagai pendidik penelitian serta pengajaran.

Salah satu tindakan dalam melakukan pengembangan terhadap karir dapat diartikan sebagai salah satu rangkaian atau jabatan yang akan ditempati oleh individu pada waktu masa kerjanya dikatakn baik baik itu dalam ruang lingkup perguruan tinggi yang negri maupun swasta. Adapun terdapat beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap sistem kinerja ialah dalam pengembangan sebuah karir. Karir adalah pola pengalaman terkait dengan pekerjaan seseorang. Untuk seorang dosen, karir adalah cerminan kesuksesan di dalam bidangnya karena karir adalah cerminan terhadap sebuah tanggung jawab, tingkat keahlian serta kemampuan setiap orang. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa dalam pengembangan karir. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam pengembangan sebuah karir yang dosen adalah sebuah barisan pekerjaan ataupun sebuah jabatan diselenggarakan saat status dosen. Sebagaimana yang dikatakan oleh (Rivai, 2013) mengungkapkan bahwa dalam pengembangan sebuah karir merupakan

sebuah tindakan berusaha yang dimiliki oleh manusia dengan berbagai jenis potensi dalam diri demi menemukan sebuah jabatan yang jauh lebih tinggi. Dalam hal ini Universitas yang berdiri dan mulai beroperasi sejak Tahun 2001 terdapat sebuah peluang dalam mengembangkan sebuah karir serta dioptimalkan lebih lanjut terutama hal kinerja. Hal ini juga sejalan dengan visi yang direncanakan yaitu 'Menjadikan Universitas kerakyatan yang berkompeten dan berkualitas'. Untuk mencapai hal tersebut tentunya kinerja dosen sebagai pegawai tenaga kependidikan yang membantu proses pembelajaran dituntut memiliki kinerja yang unggul.

Dalam meningkatkan kinerja, seorang pengajar atau sering dikenal dengan nama dosen memiliki cara dalam melaksanakan sebuah pekerjaan serta dapat untuk memberikan motif terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap dosen. Pada dasarnya sebuah karir akan berpatokan pada motivasi yang ada oleh dosen itu sendiri. Sebuah tindakan motivasi merupakan sebuah hal yang jauh lebih penting dalam melaksanakan sebuah tindakan keragaman dalam kualitas pekerjaan seseorang pengajar, sehingga dapat mengindikasikan bahwa apabila semakin meningkat pada aspek motivasi maka secara langsung juga akan meningkat pula aspek kinerja setiap dosen dalam melakukan sebuah aktivitas dalam hal ini ialah bekerja.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai salah satu tindakan penggerak yang mana secara langsung akan dapat memberikan sebuah pengaruh terhadap individu atau kelompok dalam mengarahkan sebuah keahlian serta keterampilan (Hafid,

M., 2017).. (Retnowati, T. H., Mardapi, D., & Kartowagiran, B., 2018) menyatakan bahwa sistem kinerja yang dimiliki oleh setiap dosen merupakan sebuah tindakan yang harus dicapai serta dapat dibebankan kepadanya serta akan dijadikan sebuah tanggung jawab sebagaimana akan berlandaskan pada keahlian serta memiliki pengalaman yang tertentu.

Dalam penelitian ini akan dikaji 3 faktor penting yaitu pengembangan karir, motivasi dan kinerja dosen. Hal ini yang menarik peneliti untuk mengangkat topik : **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.**

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dibahas pada latar belakang yang ada, sehingga dalam riset ini rumusan masalah yang akan diangkat ialah :

1. Bagaimana pengembangan karir dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang ?
2. Bagaimana motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang ?
3. Bagaimana pengembangan karir dan motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengembangan karir dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

2. Untuk motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang
3. Untuk mengetahui pengembangan karir dan motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana telah dibahas pada tujuan penelitian yang ada, sehingga dalam riset manfaat penelitian yang akan diangkat ialah :

1. Bagi Pneliti
 - a. Akan selalu diharapkan sebagai salah satu sumber pemahaman serta pengetahuan yang jauh lebih terpenting terhadap pihak-pihak yang membutuhkan
 - b. Dapat memaksimalkan pemahaman serta pengetahuan dalam berpikir
2. Bagi Universitas Tribhuwana Tunggadewi
 - a. Akan selalu diharapkan dari riset ini ialah untuk dijadikan sebuah referensi serta bahan sebagai sebuah acuan terhadap riset-riset yang akan datang
 - b. Akan diharapkan dijadikan sebuah sarana dalam menuangkan ide
3. Bagi pembaca
 - a. Akan selalu diharapkan sebagai salah satu data atau informasi yang berkaitan dengan ilmu MSDM dalam aspek pengembanag karir serta motivasi terhadap dosen
 - b. Memaksimalkan pada pola pikir secara langsung oleh pembaca
4. Bagi Akademisi

- a. Akan selalu diharapkan sebagai salah satu kajian pengetahuan serta dijadikan sebuah ilmiah dalam memaksimalkan pemahaman
- b. Akan selalu diharapkan untuk dapat melengkapi kajian pustaka serta dapat mendorong pihak-pihak yang terkait untuk dapat melakukan sebuah riset yang sejenis agar mampu menciptakan sesuatu yang dapat berguna dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Fahmi, I.2014. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasnunidah, N. (2017). Metodologi Penelitian Pendidikan. Yogyakarta: media akademi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparno Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Siagian, P. D.2020. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis, Edisi 1, cetakan ke 16, Alfabeta, Bandung

Jurnal:

- Angga, L. P. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Atikah, C., & Sa'ud, U. S. 2015. Analisis pengaruh kepemimpinan ketua jurusan, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1).
- AS, D. L. (2013). *Determinan pengembangan karir dosen pada perguruan tinggi di samarinda* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Asy'ari, Q. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Intelegensi dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Islam Madura Tahun 2017). *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 7(2), 41-70.

- AL-ARSY, A. F. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi di Lingkungan Universitas Negeri Sekota Malang. *Prosiding TCuraCisme DaCam Ekonomi Dan Tendidikan ISSN*, 2407, 4268.
- Deswarta, D. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *VALUTA*, 3(1), 19-39.
- Donisia Itu, T Sasongko, M. F Emqi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Emqi, M., F & Aldya, R., F. 2021. Potensi Diri dalam Pembelajaran selama Pandemi Covid-19 (Studi Kepustakaan Buku ‘‘Malas tapi Sukses’’ Karya Fred Gratzon. *Inteligensi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 37-44
- Kurniawan, T.2019. Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia. *Lensa*, 1(47), 9-6.
- Lian, B. (2019, July). Tanggung jawab Tridharma perguruan tinggi menjawab kebutuhan masyarakat. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Nungrum, R. F. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Struktural Dosen Menggunakan AHP (Analytical Hierarchy Process). *Jurnal Teknik*, 6(2).
- Putri, D. W., Hamdan, S. R., & Yulianti, Y.2017. Perilaku Bermedia Digital Dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Dikalangan Dosen Unisba. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 10(1), 11-24.
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., & Kartowagiran, B.2018. Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 215-225.
- Rivai, V., dan Sagala, E, J. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Cetakan Kelima Jakarta: Rajawali Press. 2013
- Ratnaningrum, D. A., Chamisijatin, L., & Widodo, N.2015. Penerapan pembelajaran guided inquiry untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar IPA pada siswa Kelas VIII-A SMP Muhammadiyah 2 Batu. *JPBI (Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia)*, 1(2).

- Sinollah, S., & Hermawanto, H.2019. Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1-22.
- Sedarmayanti.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Utami, T. K. 2019. Analisis Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(1), 743-758.
- Wahyudi, W. 2020. Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.
- Wibawa, S. 2017. Tridharma Perguruan Tinggi (Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat). *Disampaikan dalam Rapat Perencanaan Pengawasan Proses Bisnis Perguruan Tinggi Negeri. Yogyakarta*, 29, 01-15.
- Wibowo, S. (2013). *Analisis Pengembangan Karir Dosen (Studi Kasus di Universitas Katolik Soegijpranata Semarang)* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen Unika Soegijpranata).