

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DIMEDIASI KOMPETENSI PEDAGOGIK PADA SEKTOR PENDIDIKAN

Debby Marthalia\*<sup>1</sup>, Nozilianty<sup>2</sup>, Abdul Jalil<sup>3</sup>, Supriyatno<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

e-mail: \*<sup>1</sup>[debbymarthalia@yahoo.com](mailto:debbymarthalia@yahoo.com),

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen, yang dimediasi oleh kompetensi pedagogik pada sektor pendidikan. Dalam konteks ini, motivasi dianggap sebagai faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja dosen, sementara kompetensi pedagogik dianggap sebagai keterampilan yang sangat diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar di kampus. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah studi literature, di mana data dikumpulkan dari sumber-sumber teks terkait topik yang dikaji. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dan kompetensi pedagogik memiliki hubungan positif terhadap komitmen dosen. Lebih lanjut, komitmen memiliki hubungan positif terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja dosen dipengaruhi positif oleh kompetensi dan motivasi yang dimilikinya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan kompetensi pedagogik dosen dapat meningkatkan kinerja mereka di sektor pendidikan.

**Kata kunci**— kinerja dosen, kompetensi pedagogik, sektor pendidikan, studi literature, pengaruh motivasi

### Abstract

*This study aims to evaluate the influence of motivation on lecturer performance, mediated by pedagogical competence in the education sector. In this context, motivation is considered an important factor that can drive improvements in lecturer performance, while pedagogical competence is seen as a necessary skill in teaching and learning activities on campus. The research method used in this study is a literature review, where data was collected from relevant texts on the topic being studied. The analysis results indicate that motivation has a positive effect on lecturer performance, and pedagogical competence has a positive relationship with lecturer commitment. Furthermore, commitment has a positive relationship with lecturer performance. This indicates that job satisfaction and lecturer performance are positively influenced by their competence and motivation. Therefore, improving lecturer motivation and pedagogical competence can enhance their performance in the education sector..*

**Keywords**— Lecturer performance, pedagogical competence, education sector, literature review, motivational influence.

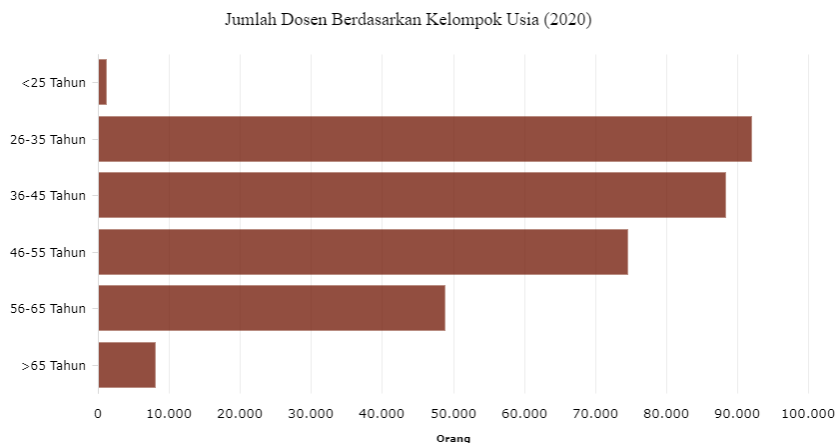
## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam perkembangan organisasi di Indonesia, terutama dalam sektor pendidikan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional. Kinerja staf akademik, terutama dosen, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi dan kontribusi pada pembangunan nasional yang berkelanjutan (Hussaini et al., 2020). Motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dosen, karena dapat mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan memimpin kegiatan akademik (Rouadi & Anouti, 2020). Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan tinggi dan

kontribusi pada pembangunan nasional, organisasi pendidikan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja staf akademik mereka melalui peningkatan motivasi dan kompetensi pedagogik.

Dalam konteks pendidikan, kompetensi pedagogik sangat diperlukan oleh dosen untuk dapat menyampaikan materi secara efektif kepada mahasiswa dan memfasilitasi pembelajaran yang interaktif dan berorientasi pada siswa. Kompetensi pedagogik mencakup keterampilan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, mengevaluasi pembelajaran, dan memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antara mahasiswa. Dalam hal ini, dosen yang memiliki kompetensi pedagogik yang kuat akan lebih mampu memenuhi kebutuhan belajar mahasiswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan interaktif. Oleh karena itu, peran motivasi dan kompetensi pedagogik dalam meningkatkan kinerja dosen sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia.

Menurut laporan Statistik Pendidikan Tinggi 2020, akademisi muda adalah mendominasi di Indonesia. Tahun lalu, dosen berusia 26 hingga 35 tahun memiliki jumlah terbesar, dengan 91.934 orang atau 29,38 persen. Sebanyak 88.367 guru besar atau 28,24 persen berusia antara 36 dan 45 tahun. Selain itu, Indonesia memiliki 1.161 dosen atau 0,37 persen berusia di bawah 25 tahun.



**Gambar 1.** Jumlah Dosen Berdasarkan Kelompok Usia (2020)  
Sumber: (Jayani, 2021)

Fakta ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang akademik, khususnya pada generasi muda. Namun demikian, perlu diingat bahwa usia bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kualitas dan kinerja dosen. Diperlukan dukungan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia akademik secara keseluruhan, termasuk melalui peningkatan akses pada pelatihan dan pendidikan lanjutan, pengakuan atas kinerja yang baik, dan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan akademik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pembangunan nasional.

Kompetensi pedagogik seorang dosen adalah keterampilan yang harus dimiliki agar mereka dapat menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan efektif dan efisien. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk merancang, mengembangkan, dan mengelola program pembelajaran serta kemampuan untuk mengevaluasi hasil dan prosedur pembelajaran (Amir, 2019). Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dengan dimediasi oleh kompetensi pedagogik pada sektor Pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dapat digunakan untuk studi ini adalah metode survei kuantitatif. Metode ini dapat dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada sampel yang diambil secara acak dari populasi dosen di sektor pendidikan yang menjadi fokus penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) untuk melihat hubungan langsung antara motivasi dan kinerja dosen, serta hubungan tidak langsung melalui mediasi kompetensi pedagogik. Selain itu, dapat dilakukan juga analisis regresi untuk melihat pengaruh variabel kontrol seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja dosen.

Penulisan kajian literature ini dilakukan melalui penelusuran database jurnal yaitu melalui Google Scholar. Kata kunci yang digunakan adalah “Motivasi kerja”, “Kinerja Dosen”, “Kompetensi Pedagogik”. Kriteria inklusi yang ditetapkan yaitu artikel membahas penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada sektor pendidikan melalui artikel yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir (2018-2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama, riset yang dilakukan oleh (Handayani, 2019) dengan judul “*Effect of Motivation on Lecturer Performance at the Institute of Social and Political Sciences (IISIP), Yapis Biak*”. Tujuan artikel ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) Yapis Biak. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara dengan seluruh dosen tetap aktif Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak. Dalam penelitian ini, 43 peserta terlibat. Hasil penelitian yang didasarkan pada uji statistik dan hasil regresi linier berganda mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak, dengan koefisien regresi sebesar 0,808.

Kedua, Kajian yang berjudul “*The Lecturer ’ s Performance : Mediation of Commitment*” (Yunaningsih et al., 2020). Pentingnya jenjang pendidikan di Indonesia dalam mendorong kemajuan negara, maka dilakukan evaluasi terhadap kinerja dosen. Meninjau fenomena tersebut, maka riset ini bertujuan untuk mempelajari hubungan kinerja dosen dengan kompetensi dan komitmen melalui pengujian model mediasi. Hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi memiliki hubungan positif terhadap komitmen, kemudian komitmen memiliki hubungan positif terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja dosen dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh kompetensi melalui komitmen yang dimiliki. Pentingnya posisi komitmen dosen dalam memediasi korelasi kompetensi dan kinerja dosen untuk memunculkan salah satu model mediasi adalah model mediasi komitmen peningkatan kinerja dosen. Informasi ini berguna bagi institusi dalam mengevaluasi dosen mengenai faktor internal dosen, yaitu tingkat kompetensi dan komitmen.

Ketiga, artikel ilmiah yang berjudul “*Relation of Lecturer’s Competency, Motivation and Utilization of Information and Communication Technologies to Job Satisfaction and Performance*” (M. et al., 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru besar pada lima perguruan tinggi di Makassar. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi, motivasi, dan penggunaan TIK semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen. Kinerja dosen dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Melalui kepuasan kerja, kompetensi, motivasi, dan TIK memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### Pembahasan

---

Motivasi yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja dosen dan mendorong mereka untuk melakukan tugas-tugas yang lebih baik. Dalam konteks ini, kompetensi pedagogik juga penting karena dapat membantu dosen untuk merancang dan mengelola program pembelajaran yang efektif. Dosen yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik dapat menghasilkan pengajaran yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan belajar mahasiswa.

Penting untuk mencatat bahwa motivasi tidak hanya berhubungan dengan keinginan individu untuk mencapai tujuannya, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dosen, seperti lingkungan kerja dan kebijakan organisasi.

Peningkatan kinerja dosen juga dapat membawa dampak positif pada mahasiswa, lembaga pendidikan, dan masyarakat luas. Mahasiswa dapat memperoleh pengajaran yang lebih baik dan meningkatkan keterampilan mereka, sedangkan lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan reputasi mereka. Selain itu, masyarakat dapat memperoleh manfaat dari peningkatan kualitas pendidikan dan kontribusi yang dihasilkan oleh lulusan dari lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, perbaikan kinerja dosen melalui pengembangan motivasi dan kompetensi pedagogik dapat membawa manfaat yang luas bagi semua pihak terkait.

Selain itu, kompetensi pedagogik juga menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan dosen untuk merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang efektif, serta mengevaluasi hasil dan prosedur pembelajaran. Dosen yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memberikan penilaian yang adil, dan menghadirkan pengalaman belajar yang bermakna bagi mahasiswa. Hal ini akan membawa dampak positif bagi kinerja dosen dan juga prestasi mahasiswa yang belajar di bawah bimbingannya. Oleh karena itu, penting bagi dosen untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pedagogiknya agar dapat memberikan kualitas pembelajaran yang lebih baik kepada mahasiswa.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan tinjauan berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa komponen motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Selanjutnya kompetensi pedagogik berhubungan positif dengan komitmen, dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja dosen. Hal ini karena kompetensi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja dosen secara signifikan dan menguntungkan.

## SARAN

Beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan terkait dengan tema ini adalah:

1. Memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja dosen, seperti pengalaman mengajar, ketersediaan sumber daya, dan dukungan institusi.
2. Melakukan penelitian komparatif dengan membandingkan motivasi dan kinerja dosen antara sektor pendidikan yang berbeda, misalnya antara pendidikan formal dan non-formal.
3. Melakukan penelitian longitudinal untuk melacak perubahan motivasi dan kinerja dosen dari waktu ke waktu, dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perubahan tersebut.
4. Menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti wawancara atau observasi, untuk mendapatkan data yang lebih kualitatif dan mendalam tentang motivasi dan kinerja dosen.
5. Melibatkan partisipasi aktif dari dosen dalam penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan perspektif mereka mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka di sektor pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1) Amir, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada UPT SMA Negeri 5 Palopo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 171-180.
- 2) Elyana, L. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kompetensi Dampaknya Pada Kinerja Dosen Universitas IVET. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 31-42.
- 3) Handayani, S. (2019). Effect Of Motivation On Lecturer Performance At The Institute Of Social And Political Sciences (IISIP), Yapis Biak. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 28-39. <https://doi.org/10.26858/Jiap.V9i1.9317>
- 4) Hussaini, U., Ahmed Noma, I., & Faruk Rugga, S. (2020). Effects Of Motivation On Higher Education Lecturer's Performance The Moderating Effect Of Working Condition: A Proposed Conceptual Framework. *International Journal Of Engineering, Business And Management*, 4(6), 109-115. <https://doi.org/10.22161/Ijebm.4.6.3>
- 5) Jayani, D. H. (2021). Dosen Muda Mendominasi Di Indonesia Pada 2020. *Kata Data*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/04/dosen-muda-mendominasi-di-indonesia-pada-2020>
- 6) M., M., Umar Gani, H. M., Serang, S., & Arifin, H. Z. (2018). Relation Of Lecturer's Competency, Motivation And Utilization Of Information And Communication Technologies To Job Satisfaction And Performance. *World Journal Of Business And Management*, 4(1), 53-62. <https://doi.org/10.5296/Wjbm.V4i1.13255>
- 7) Rouadi, N. E., & Anouti, M. (2020). The Effect Of Motivation On Teachers' Performance And The Role Of Leadership In Between, A Case Study In Lebanon. *International Journal Of Advanced Research In Science, Engineering, And Technology*, 7(11), 15782-15800. <https://www.researchgate.net/publication/346971512>
- 8) Yunaningsih, A., Septiawan, F. E., Listiani, T., & Alamsyah, D. P. (2020). The Lecturer's Performance: Mediation Of Commitment. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(6), 146-152.