

**DISERTASI**

**PENGARUH AKTIVITAS MOONLIGHTING TERHADAP  
KINERJA DOSEN MELALUI NILAI PENGALAMAN KERJA  
BERBASIS KASUS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM SWASTA  
SULAWESI MALUKU DAN PAPUA**

disusun dan diajukan oleh

**HARTINA**

**A013171021**



**Kepada**

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

## PENGESAHAN

**PENGARUH AKTIVITAS *MOONLIGHTING* TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI NILAI PENGALAMAN KERJA BERBASIS KASUS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM SWASTA SULAWESI MALUKU DAN PAPUA**

**THE EFFECT OF MOONLIGHTING ACTIVITY ON LECTURER PERFORMANCE THROUGH CASE BASED WORK EXPERIENCE VALUE AND INNOVATION WORK BEHAVIOUR IN PRIVATE ISLAMIC UNIVERSITIES IN SULAWESI MALUKU AND PAPUA**

Disusun dan diajukan oleh

**HARTINA**  
**A013171021**

Telah diperiksa dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian studi Program Doktor Ilmu Ekonomi  
Pada tanggal 23 Desember 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Promotor,



**Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si, CWM**

NIP. 19691027 199403 2 002

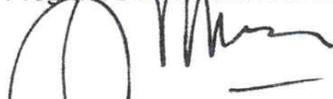
Co-Promotor 1



**Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si**

NIP. 19560505 198503 1 002

Ketua Program Studi  
Program Doktor Ilmu Ekonomi



**Dr. Anas Iswanto Anwar., SE., MA., CWM**

NIP. 19630516 1999003 1 001

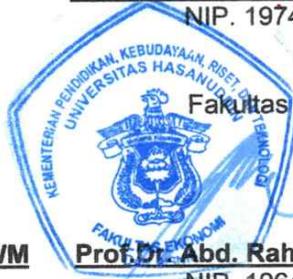
Co-Promotor 2



**Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si., M.Mktg, C.MP**

NIP. 19741206 200012 1 001

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir., SE., M.Si., CWM**

NIP. 19640205 199810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hartina  
NIM : A013171021  
Jurusan/Program Studi : Program Doktor Ilmu Ekonomi  
Konsentrasi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa disertasi berjudul:

**Pengaruh Aktivitas moonlighting terhadap Kinerja Dosen melalui Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus dan Perilaku Kerja Inovatif pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi Maluku dan Papua**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ ditulis/ diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan proses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Desember 2021  
Yang Membuat Pernyataan



## PRAKATA

Alhamdulillah, Puji syukur kepada Allah SWT, atas segala limpahan berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurahkan untuk Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat yang mengikutinya, serta semoga kita ummatnya dapat memperoleh syafaatnya kelak, Aamiin. Disertasi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Doktor (Dr.) pada Program Pendidikan Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian disertasi ini telah melibatkan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, perorangan maupun lembaga yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian disertasi. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof.Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Prof.Dr, Abdul Rahman Kadir, SE., MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan Dr. Annas Iswanto Anwar, SE., MA, selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi, yang telah memberikan kemudahan dalam menempuh pendidikan di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si.,CWM selaku promotor, Prof. Dr. Sumardi, SE,M.Si, selaku co-promotor 1 dan Dr. Abd. Razak Munir, SE., M.M, M.Mktg, CMP, selaku co-promotor 2 yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan motivasi sejak proposal hingga penyusunan disertasi ini.
3. Penghargaan dan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Noermijati, SE,M.TM, CHPR (Penguji Eksternal), Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA, Prof. Dr. Muhammad Asdar, SE, M.Si, Dr. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr, Dr. Wardhani Hakim, SE., M.Si, Dr. Retno Fitrianti, SE.,M.Si sebagai penguji

yang telah banyak memberikan koreksi dan kontribusi perbaikan kepada penulis mulai dari seminar proposal hingga selesainya disertasi ini.

4. Mahyuddin Fatshaf, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Badan Pengurus Harian Yayasan Pendidikan Nasional Jeneponto yang telah memberikan kepercayaan, rekomendasi dan dukungan baik secara moril maupun materil untuk melanjutkan pendidikan Program Doktor di Universitas Hasanuddin dan berhasil menyelesaikan penelitian ini.
5. Segenap Dosen Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin.
6. Segenap staf administrasi Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin.
7. Para Wakil Ketua, Ketua LPM dan LPPM ,Para Ketua Prodi serta Civitas Akademika STAI YAPNAS Jeneponto atas dukungan yang tiada henti serta doanya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan penelitian ini.
8. Koordinator Kopertais Wilayah VIII dan jajarannya telah memberikan ijin penulis melaksanakan penelitian pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Sulawesi Maluku dan Papua dalam rangka penyelesaian disertasi ini
9. Pimpinan PTKIS Sulawesi Maluku dan Papua dan dosen tetapnya yang telah menerima penulis melaksanakan penelitian dalam rangka penyelesaian disertasi ini
10. Teristimewa Kedua Orang Tua Saya, Drs. H. Abd. Fattah S Tika, Ma dan Dra. Hj. Shafiah Aras (rahimahullah), semoga Allah SWT mencurahkan rahmat, ampunan dan syafaat kepada keduanya. Aamiin Allahumma Aamiin.
11. Saudara-saudaraku tercinta beserta keluarga, Mahyuddin Fatshaf, S.Pd,M.Pd, Hartaty, S.Ag,M.Pd, Hasfiah Fattah, S.Si, Dr. Miswar

Fattah, M.Si, Muh. Zuhud Fattah, SE, M.Sc yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis

12. Keluarga besar Pareppe Kr Lala, Ayahanda H. Baso Lala dan Ummy Hj. Sulaidah, M.Pd, Sukirman dan Alm. Halima Kr Kebo dengan segala doa dan ketulusan dan dedikasi tiada henti yang telah penulis dapatkan selama ini sebagai pengganti sosok ayah dan ibu yang telah tiada memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
13. Kedua mertua Abd. Razak dan Almh. Sumarni yang sepenuh hati memberikan doa dan dukungan moril dalam proses perkuliahan. Serta saudara ipar Maryuni Razak, S.Si., dan Keluarga besar H. Manggassingi yang telah banyak membantu menemani putra putriku di saat penulis menempuh proses penyelesaian S3.
14. Suamiku Sayang Marsuki Razak, S.Si yang dengan penuh keikhlasan dan kesabaran membantu saya mengurus putra putriku (Rifat Athallah Marsuki, Rayyan Asyam Marsuki, Rafani Azkiya Marsuki dan Alif Jafar Guntur) di saat penulis fokus menyelesaikan penelitian. Sosok suami yang selalu mengerti dan bersedia meluangkan waktu disela kesibukan pekerjaannya untuk mendampingi dan menemani penulis selama proses pendidikan S3.
15. Teman-teman angkatan 2017 Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin (Dr. Andi Citta, Dr. Ramlah, Dr. Andia Yosefine, Kanda Rita Yunus, Kanda M Yamin, Kanda Vebby Anwar, Kanda Ishak, Kanda Sofyan, Bu diah, Bu Linda, Pak Ichwan Riadini).
16. Teman – Teman Himpunan mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi (Himadie) Universitas Hasanuddin atas segala bantuan, keramahan, serta suasana keakraban yang terjalin saat ini.

17. Semua pihak yang telah membantu hingga proses penyelesaian disertasi ini, yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu dalam tulisan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga. Semoga segala dedikasi dan bantuan yang telah diberikan mendapat balasan pahala oleh Allah SWT, Aamiin.

Makassar, 2021

**HARTINA**

## ABSTRAK

**Hartina** Pengaruh Aktivitas Moonlighting terhadap Kinerja Dosen melalui Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus dan Perilaku Kerja Inovatif pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi Maluku dan Papua (dibimbing oleh Idayanti Nursyamsi, Sumardi, dan Abdul Razak Munir)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji Pengaruh aktivitas *Moonlighting* dosen terhadap nilai pengalaman kerja berbasis kasus, perilaku kerja inovatif, dan kinerja dosen. Pengaruh nilai pengalaman kerja berbasis kasus terhadap , perilaku kerja inovatif dan kinerja dosen, Pengaruh , perilaku kerja inovatif terhadap kinerja dosen, pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus dan melalui , perilaku kerja inovatif. Pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap *kinerja dosen* melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus dan , perilaku kerja inovatif pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua. Pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner.

Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data statistik deskriptif dan analisis SEM menggunakan aplikasi Amos 23.

Hasil temuan bahwa aktivitas *moonlighting* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap nilai pengalaman berbasis kasus. Aktivitas *moonlighting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Aktivitas *moonlighting* tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Nilai pengalaman berbasis kasus berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Nilai pengalaman berbasis kasus berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen. Perilaku kerja inovatif dapat mempengaruhi secara nyata dalam meningkatkan kinerja dosen. Nilai pengalaman berbasis kasus tidak dapat memediasi secara parsial antara aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen. Perilaku kerja inovatif dapat memediasi pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen. Nilai pengalaman berbasis kasus dengan perilaku kerja inovatif dapat memediasi pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen.

Kata kunci : aktivitas *moonlighting*, nilai pengalaman berbasis kasus, perilaku kerja inovatif , kinerja dosen



## ABSTRACT

**Hartina.** The Effect of Moonlighting Activities on Lecturer Performance through Case Based Work Experience Value and Innovative Work Behavior in Private Islamic Universities in Sulawesi, Maluku and Papua  
(Supervised by **Idayanti Nursyamsi, Sumardi, and Abdul Razak Munir**)

The purpose of this study was to analyze and examine the effect of lecturer moonlighting activities on the value of case-based work experience, innovation work behavior, and lecturer performance. Effect of the value of case-based work experience on innovation work behavior and lecturer performance, effect of innovation work behavior on lecturer performance, effect of moonlighting activities on lecturer performance through case-based work experience values and through innovation work behavior. Effect of moonlighting activity on lecturer performance through case-based work experience value and innovation work behavior at private Islamic religious universities in Sulawesi, Maluku and Papua. Collecting data through observation and questionnaires.

Data were analyzed using a quantitative approach with descriptive statistical data analysis techniques and SEM analysis with applied by Amos 23.

Findings show that moonlighting activity has a positive and insignificant effect on the value of case-based experience. Moonlighting activity has a positive and significant effect on innovative work behavior. Moonlighting activity has no effect on lecturer performance. Case-based work experience value has an effect on innovative work behavior. Case-based work experience value has an effect and is significant on the performance of lecturers. Innovative work behavior can significantly affect the performance of lecturers. Case-based work experience value cannot partially mediate between moonlighting activities on lecturer performance. Innovative work behavior can mediate the effect of moonlighting activities on lecturer performance. Case-based work experience value with innovative work behavior can mediate the effect of moonlighting activities on lecturer performance.

Keywords: moonlighting activity, case-based experience value, innovation work behavior, lecturer performance



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	iii
PRAKATA .....	iv
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	23
1.4 Kegunaan Penelitian.....	25
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	25
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	25
1.4.3 Kegunaan Kebijakan .....	26
1.5 Sistematika Penulisan .....	26
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	28
2.1 TINJAUAN TEORI DAN KONSEP .....	28
2.1.1 Teori Perilaku Organisasi .....	28
2.1.2. Teori <i>Human Capital</i> .....	35
2.1.3 Teori Goals Setting.....	38
2.1.4 Aktivitas Moonlighting.....	39
2.1.5 Perilaku Kerja Inovatif.....	53
2.1.6 Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus.....	69
2.1.7 Kinerja Dosen.....	77

2.1.8 Hubungan Antar Variabel .....	96
2.2 Tinjauan Empiris .....	104
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>112</b>
3.1 Kerangka Konseptual .....	112
3.2. Hipotesis Penelitian .....	118
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>121</b>
4.1 Rancangan Penelitian.....	121
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	122
4.3.Populasi dan sampel .....	122
4.3.1. Populasi .....	122
4.3.2. Sampel.....	124
4.3.3. Teknik Penarikan Sampel.....	124
4.4.Jenis dan Sumber Data .....	125
4.4.1 Jenis Data .....	125
4.4.2 Sumber data.....	125
4.5.Metode Pengumpulan Data .....	125
4.6.Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	126
4.7.Instrumen Penelitian .....	129
4.8.Teknik Analisis Data .....	130
4.8.1 Statistik Deskriptif.....	130
4.8.2 Statistik Inferensial .....	131
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>139</b>
5.1 Deskripsi Data .....	139
5.1.1 Karakteristik Identitas Responden .....	139
5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	142
5.1.3 Uji Instrumen Penelitian.....	154
5.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	155

5.2.1. Uji Konfirmatori variabel penelitian ( <i>Confirmatory Factor Analysis</i> )..	155
5.2.2. Analisis Evaluasi Asumsi SEM .....	159
5.2.3. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	162
BAB VI PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	179
6.1. Pengaruh aktivitas <i>moonlighting</i> terhadap nilai pengalaman kerja berbasis Kasus.....	179
6.2. Pengaruh aktivitas moonlighting terhadap perilaku kerja inovatif .....	182
6.3. Pengaruh aktivitas moonlighting terhadap kinerja dosen .....	184
6.4. Pengaruh nilai pengalaman berbasis kasus terhadap perilaku kerja.....	185
6.5. Pengaruh Nilai Pengalaman berbasis kasus terhadap Kinerja dosen ....	188
6.6. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Dosen.....	189
6.7. Pengaruh aktivitas moonlighting terhadap kinerja dosen melalui nilai ....	192
pengalaman berbasis kasus .....	192
6.8. Pengaruh aktivitas moonlighting terhadap kinerja dosen melalui .....	193
perilaku kerja inovatif.....	193
6.9 Pengaruh Aktivitas moonlighting terhadap nilai pengalaman berbasis kasus dan perilaku kerja inovatif .....	195
BAB VII PENUTUP .....	197
7.1. Kesimpulan.....	197
7.2. Implikasi dalam Penelitian .....	199
7.2.1. Implikasi Teoritis.....	199
7.2.2. Implikasi Praktis .....	199
7.3. Saran-saran.....	199
7.4. Keterbatasan Penelitian.....	201
DAFTAR PUSTAKA.....	202

## DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.1	Jumlah Dosen dan Kualifikasi PTKIS di Sulawesi, Maluku dan Papua .....	17
1.2	Jumlah Penelitian dosen PTKIS di Sulawesi Maluku dan Papua ....	17
1.3.	Aktivitas Pengabdian Masyarakat PTKIS di Sulawesi Maluku dan Papua .....	18
1.4	Data Rata Rata <i>Full Teaching</i> pada PTKIS di Sulawesi Maluku dan Papua Tahun 2017-2019 .....	19
2.1	Penjabaran Kompenen Kritis <i>Knowledge Management</i> yang Berhasil .....	35
2.2	Alasan Melakukan <i>Moonlighting</i> .....	57
2.3	Hasil Mapping Penelitian Terdahulu .....	112
4.1	Data Jumlah Dosen PTKIS Sulawesi, Maluku dan Papua yang tersertifikasi Tahun 2019 .....	132
4.2	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	139
4.3	Instrumen Penelitian .....	140
4.4	<i>Goodness of fit Indeks</i> .....	145
5.1	Deskripsi responden menurut jenis kelamin .....	151
5.2	Deskripsi Responden menurut Usia .....	151
5.3	Deskripsi Responden menurut Pendidikan Terakhir .....	152
5.4	Deskripsi Responden menurut Lama Bekerja .....	153
5.5	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Aktivitas <i>Moonlighting</i> .....	154
5.6	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Nilai Pengalaman Berbasis kasus ( <i>Case Based Experiential Value</i> ) .....	157
5.7	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Inovasi Perilaku Kerja ( <i>innovation</i> perilaku kerja) .....	160
5.8	Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Kinerja dosen .....	163
5.9	Hasil Uji Model Konfirmatori .....	167
5.10	<i>Standardized Loading Factor</i> ( $\lambda$ ), <i>Critical Ratio</i> dan <i>pvalue</i> dari Variabel Laten .....	168
5.11	Hasil Uji Reliabilitas dan AVE.....	169
5.12	Uji Normalitas <i>Multivariate</i> dengan Aplikasi Amos.....	171
5.13	Hasil Uji Outlier Multivarite .....	172
5.14	Hasil Uji Overall Struktur Model (Model awal) .....	174

5.15	Modifikasi Index dalam Aplikasi Amos .....	174
5.16	Hasil Uji Overall Struktur Model (Model awal) .....	175
5.17	Hasil Pengujian Jalur .....	176
5.18	Besarnya pengaruh langsung aktivitas <i>moonlighting</i> terhadap Kinerja dosen .....	181
5.19	Besarnya pengaruh tidak langsung aktivitas <i>moonlighting</i> terhadap Kinerja dosen melalui nilai pengalaman berbasis Kasus .....	182
5.20	Hasil uji mediasi aktivitas moonlighting terhadap kinerja dosen Melalui nilai pengalaman berbasis kasus .....	182
5.21	Besarnya pengaruh langsung aktivitas <i>moonlighting</i> terhadap Kinerja kerja dosen .....	183
5.22	Besarnya pengaruh tidak langsung aktivitas moonlighting terhadap Kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif .....	184
5.23	Hasil bootstrapping dalam uji mediasi pengaruh aktivitas Mooglihting terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja Inovatif .....	184
5.24	Hasil perhitungan pengaruh langsung aktivitas moonlighting Terhadap kinerja dosen dengan Aplikasi Amos .....	185
5.25	Besarnya pengaruh tidak langsung aktivitas moonlighting Terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman berbasis kasus dan perilaku kerja inovatif .....	186
5.26	Hasil uji mediasi dalam bootstrapping dalam AMOS .....	186
5.27	Besarnya Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh dalam Analisis Jalur .....	187

**DAFTAR GAMBAR**

Nomor		Halaman
2.1	Faktor- Faktor Kunci Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi .....	30
2.2	Aktivitas Moonlighting Dosen PTKIS SULAMPAPUA .....	45
2.3	The Cashflow Quadrant .....	58
3.1	Alur Berpikir .....	122
3.2	Kerangka Konseptual .....	127
5.1	Model Pengujian Konfirmatori Variabel Laten .....	166
5.2	Overall Struktural Model (Model Awal) .....	173
5.3	Perbaikan Overall Struktural Model (Revisi).....	175

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Kuesioner .....	219
2.	Profil Responden .....	226
3.	Rekap Jawaban Responden .....	231
4.	Data AMOS .....	236
5.	Frekuensi Jawaban Responden .....	240
6.	Uji Konfirmatory Indikator dari Masing-masing Variabel Laten .....	251
7.	Uji Model Awal (Overall Model Penelitian) .....	255
8.	Uji Model Akhir Penelitian.....	258
9.	Perhitungan Reliabilitas dan Average Variance Extracted masing-masing Variabel Penelitian.....	266
10.	Hasil Bootstrapping Uji Mediasi pengaruh Aktivitas Moonlighting Terhadap Kinerja Dosen melalui Nilai Pengalaman berbasis kasus	268
11.	Hasil Bootstrapping pengaruh aktivitas Moonlighting terhadap Kinerja Dosen melalui Innovation Work Behavior .....	272
12.	Hasil Bootstrapping pengaruh aktivitas Moonlighting terhadap Kinerja Dosen melalui Nilai pengalaman kerja berbasis kasus dan Innovation Work Behavior .....	277

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan yang merupakan sub sistem dari sistem pendidikan nasional. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan, perguruan tinggi berlaku kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik, otonomi keilmuan serta perguruan tinggi memiliki otonom untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang No. 12 tahun 2012).

Menurut Suharsaputra (2015) bahwa dalam mengimplementasikan sistem pendidikan nasional terdapat tiga jalur pendidikan yaitu pendidikan informal, Pendidikan non formal dan pendidikan formal. Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan tertinggi sesudah pendidikan menengah dan pendidikan dasar. Dengan demikian perguruan tinggi menjadi lembaga formal terakhir yang memberi kontribusi bagi peningkatan mutu sumber daya manusia Indonesia.

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi. Oleh karena itu perguruan tinggi yang berperan langsung adalah Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Agama Islam yang membedakan adalah perguruan tinggi Agama Islam yang misinya untuk mencetak sarjana untuk ulama dan ulama yang sajana. Sedangkan perguruan

tinggi negeri yang dikelola oleh pemerintah baik secara langsung berada dibawah Departemen Pendidikan.

Berdasarkan data emisi PTKI periode 2019/2020 genap, masih ada 28 PTKIS yang belum terakreditasi institusi dari 66 Total Perguruan Tinggi, dan 55 program studi yang belum terakreditasi dari 203 program studi. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kualitas perguruan tinggi agama islam Sulawesi Maluku dan Papua.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi ditentukan oleh dosen. Dimana dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebar-luaskan ilmu pengetahuan serta teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen sebagai tenaga profesi yaitu mendidik, mengajar dan melatih, keberhasilan perguruan tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh adanya kinerja dosen. Busro (2017) yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Edison, Anwar, & Imas Komariyah (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur secara periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Busro (2017) dan Edison, *et.al* (2016) dapat dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, sebab dengan kinerja sumber daya manusia maka akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Suharsaputra (2015) yang menyatakan bahwa setiap organisasi perguruan tinggi harus terus berupaya untuk meningkatkan

kapabilitas dalam menjalankan peran dan tugasnya dalam masyarakat, sehingga untuk mencapai sasaran dalam perguruan tinggi yaitu menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, sangat ditentukan oleh adanya kinerja dosen. Kinerja dosen yang tinggi akan memberikan dampak terhadap peningkatan keberhasilan bagi perguruan tinggi dalam menyelenggarakan pengelolaan pendidikan.

Keberhasilan dosen dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerja kerjanya, yakni berkaitan dengan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 tahun 2009 tentang dosen yang menyatakan bahwa beban kerja minimal seorang dosen adalah melakukan Tridharma Perguruan Tinggi setara dengan 12 SKS dan maksimal setara 16 SKS pada setiap semester dengan kualifikasi akademik. Namun permasalahan yang terjadi adalah masih adanya dosen yang belum optimal dalam melakukan kegiatan Tridharma perguruan tinggi.

Kinerja dosen belum optimal, karena belum terpenuhinya kuota mengajar sebanyak 12 SKS, kegiatan penelitian masih rendah, belum terpenuhinya kegiatan pengabdian kepada masyarakat setiap tahunnya, masih rendahnya minat dosen untuk mengurus pangkat fungsional dan belum optimalnya fungsi pelatihan dan pengembangan dosen utamanya dalam mencapai studi lanjut. Selain itu masih kurangnya dukungan informasi teknologi dalam *memback up* proses pembelajaran, metode pengajaran yang belum maksimal (Nursyamsi, 2019).

Permasalahan lain berkaitan dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia adalah kualifikasi dosen yang belum

memenuhi persyaratan yaitu minimal S2 serta jumlah lulusan S3 yang masih sangat kurang. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh dari PDdikti kemenristek dikti bahwa masih terdapat sebanyak 37.684 orang atau sekitar 13,6% dosen perguruan tinggi di Indonesia yang masih lulusan S1, sementara jumlah dosen yang memiliki kualifikasi doktor (S3) baru sebesar 36.026 orang atau sekitar 13%. Sementara diperlukan minimal 20% dosen yang berkualifikasi doktor dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Selain itu dalam hal kualifikasi pendidikan yakni berkaitan dengan publikasi karya tulis ilmiah dosen pada jurnal internasional yang terindeks scopus juga masih rendah. Dari portal yang memeringkat hasil publikasi 240 negara ini diketahui Indonesia berada diperingkat 55 dengan jumlah publikasi sebesar 54.146 dibanding dengan negara tetangga, Indonesia masih jauh tertinggal dengan Malaysia yang berada pada peringkat 34 dengan jumlah publikasi 214.883 dokumen. Singapura di peringkat 32 dengan jumlah publikasi 241.351 dokumen bahkan dengan Thailand dengan publikasi sebanyak 139.682 yang berada diperingkat 43.

Berdasarkan gambaran umum mengenai kinerja dosen di Indonesia yang selama ini ditemukan, masih adanya gap yang salah satu faktornya yang mengakibatkan kinerja dosen belum optimal adalah kompensasi yang masih rendah. Hal ini sesuai dengan fakta lain yang ada di lapangan, dimana banyak diantara dosen yang diberikan gaji menurut jumlah mata kuliah yang diampuh dan dihitung sesuai dengan jumlah SKS per mata kuliah. Gaji inilah yang dirapel dan dibayarkan ke dosen di akhir semester. Jika semester telah berakhir, praktis dosen tersebut tidak memiliki penghasilan. Sehingga secara langsung dosen melakukan praktek *moonlighting* yakni para dosen harus mengajar di dua hingga tiga kampus, guna memenuhi kebutuhan hidup, dan

kondisi ini tentu saja tidak layak bagi seorang dosen, karena akan mempengaruhi terbelakainya tugas-tugas wajib mereka yang lain, yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tenrisau, 2019).

Gaji dosen swasta dengan dosen di kampus negeri terbilang memang berbeda. Soalnya, penghasilan dosen di perguruan tinggi swasta tergantung dari kebijakan universitas masing-masing, sedangkan dosen negeri mengikuti aturan dari Pemerintah. Pemerintah menetapkan gaji pengajar baik guru maupun dosen ke dalam Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu guru memiliki hak atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala. Selain itu memang pada dasarnya pengajar berhak mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial yang meliputi: Gaji pokok, Tunjangan yang melekat pada gaji, Penghasilan lain seperti tunjangan profesi, tunjangan fungsional dan tunjangan khusus, serta Tunjangan lain penghargaan atas dasar prestasi.

Dari peraturan undang-undang tersebut, dosen swasta diharuskan mendapat penghasilan minimum sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Oleh karena itu, dosen swasta tidak boleh mendapat gaji lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang Undang. Pasalnya, sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditetapkan pemerintah. Dosen juga bisa berhak mendapat penghasilan tambahan untuk melakukan penelitian atau hibah riset. Soalnya, setiap dosen khususnya dosen muda diharuskan untuk melakukan publikasi ilmiah untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan. Akan tetapi,

insentif ini tidak bersifat tetap jadi tergantung riset yang dikerjakan dan memang membutuhkan dana untuk menyelesaikan penelitian.

Seharusnya sistem penggajian di perguruan tinggi swasta tidak jauh berbeda dengan perguruan tinggi negeri berbadan hukum (PTN BH). PTNbh merupakan pola pengelolaan perguruan tinggi yang dianggap mapan dalam pengelolaan bidang akademik maupun non akademik yang meliputi pengelolaan bidang organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagaan (kepegawaian) dan sarana prasarana. UU No. 12 tahun 2012 pasal 62 sampai dengan pasal 67 merupakan dasar tentang otonomi pengelolaan perguruan tinggi dan PP Nomor 4 tahun 2014 adalah dasar tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi yang termaktub dalam pasal 27 ayat (1) poin (c). Tujuan pemerintah membentuk PTN BH adalah agar PTNBH dapat lebih fleksibel dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, sehingga dapat menghasilkan pendidikan bermutu, dapat meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi, dan menghasilkan nilai tambah yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya dengan pengelolaan berdasarkan pada prinsip akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, efektivitas dan efisiensi (Astridina et al., 2017).

Namun kenyataannya dosen yang bekerja pada perguruan tinggi swasta (PTS) masih banyak yang hidup dibawah standar atau belum sejahtera. Gaji dosen swasta sangat bervariasi karena tergantung kemampuan PTS tersebut untuk menggaji seluruh dosen dan karyawan mereka. Pun juga tak dipungkiri jika di beberapa PTS yang cukup maju dan memiliki penyelenggara yang manusiawi, seorang dosen akan memperoleh gaji tetap dan honor ngajar yang cukup lumayan plus berbagai honor seperti jasa membimbing, menguji dan sebagainya. Tapi tidak semua dosen memiliki

kesempatan untuk bergabung di PTS yang bagus. Ada dosen yang “terpaksa” bekerja di PTS yang hanya menggaji dosen dengan ala kadarnya saja. Ada PTS yang memberi upah Rp50 ribu per masuk dengan beban 3 sks. Bayangkan selama 1,5 sampai 2,5 jam dosen yang sudah menyanggah gelar master atau doktor itu hanya diberi upah Rp 50 ribu saja. Bahkan ada perguruan tinggi yang memberikan upah per bulan sekitar Rp500 ribu dan baru ditambah honor mengajar per sks. Masih ada dosen yang digaji berdasarkan berapa banyak mata kuliah yang dia ampu dan dibayar berdasarkan SKS. Jika kuliah memasuki masa libur semester, praktis para dosen tidak ada penghasilan.

Gaji dosen swasta ditetapkan didasari oleh beberapa faktor berikut : Gaji tetap bulanan ( tergantung kemampuan PTS), Honor per jam atau per sks ( tergantung kemampuan PTS), Uang yudisium bagi dosen penguji, Uang bimbingan bagi dosen pembimbing, Uang koreksi kertas ujian, Tunjangan profesi, tunjangan khusus dan tunjangan kehormatan dari pemerintah bagi yang sudah serdos dan memenuhi persyaratan ( PP no.41 tahun 2009, Permendiknas no. 18 tahun 2008 dan no. 19 tahun 2009)

Dalam hal ini dosen swasta sangat tidak dihargai dalam sistem pengajian. Tentu saja hal ini bukanlah semua kesalahan PTS karena pendapatan kampus ini pun bergantung pada jumlah mahasiswa yang masuk. Rata-rata dosen PTS yang sudah sejahtera tersebut ternyata disebabkan karena sudah memiliki masa kerja yang lama, jabatan akademik antara lektor dan lektor kepala menuju guru besar, dan telah menerima tunjangan sertifikasi dosen (serdos) dari pemerintah. Sedangkan gaji pokok mereka di PTS di mana mereka bekerja tidak naik secara signifikan.

Sementara disisi lain dosen diminta menulis karya ilmiah sebanyak-banyaknya, dosen dituntut menggapai pendidikan sampai tingkat tertinggi dan berprestasi setinggi-tingginya, namun kesejahteraannya tak mendapat porsi yang sesuai. Gambaran ini tentu sangat miris dan memalukan. Dengan beban kerja yang sangat banyak mulai sks wajib mengajar, penelitian, kegiatan pengabdian masyarakat, dan bimbingan mahasiswa yang semua itu tidak mendapatkan support anggaran yang memadai dari pihak kampus.

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja dosen belum optimal adanya karena banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moonlighting*). Kegiatan yang dilakukan oleh dosen dengan melakukan pekerjaan di luar kampus yakni melakukan pengajaran di perguruan tinggi lain, dosen terlibat langsung menentukan proyek penelitian, dan selain itu sebagai tenaga kontrak. Alasan dosen melakukan praktek *moonlighting* adalah untuk mencukupi kebutuhan finansial karena gaji yang diterima sebagai tenaga dosen masih dirasa kurang memadai, sedangkan manfaat bagi dosen dengan melakukan praktek *moonlighting* yakni untuk mencukupi kebutuhan finansial dosen dalam memenuhi kebutuhannya.

*Moonlighting* yang merupakan istilah lain dari *side job* atau pekerjaan sampingan, hal ini didasari dari pendapat yang dikemukakan oleh Ara & Akbar (2016) yang menjelaskan bahwa *moonlighting* dipakai sebagai pekerjaan samping di luar dari jam kerja normal. Sejumlah anggota angkatan kerja berkontribusi ke pasar sekunder dengan bekerja jam kerja tambahan baik melalui pekerjaan tambahan atau melalui wirausaha. *Moonlighting* dosen yang dapat diartikan sebagai tenaga pengajar di Perguruan tinggi yang melakukan pekerjaan tambahan dengan alasan individu dosen yang

bersangkutan menerima penghasilan tambahan dengan cara mengajar di beberapa perguruan tinggi.

Aktivitas pekerjaan sampingan (*Moonlighting*) dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh *Ologunde, Akindede, & Akande* (2013) menunjukkan bahwa jika dosen mengajar lebih dari satu universitas, kinerjanya sebagai dosen akan berpengaruh negatif. Adanya hubungan negatif antara aktivitas *moonlighting* yang dilakukan oleh dosen dengan kinerjanya, artinya dosen yang mengajar di sejumlah perguruan tinggi mengakibatkan kinerjanya akan menurun. Kemudian Agung (2014) melakukan penelitian mengenai pekerjaan di dua lokasi yaitu Yogyakarta yang menjadi sampel kota dan Kabupaten Bantul sebagai sampel desa, penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa lokasi tempat kerja, jumlah pendidikan, jumlah anak dalam tanggungan dan usia berpengaruh signifikan terhadap pendapatan pekerjaan sampingan, sedangkan gaji dan status tidak berpengaruh terhadap pendapatan pekerjaan sampingan.

Temuan lainnya yaitu Oyaziwa (2005); Sofola (2005) yang menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara jumlah jam pertemuan per minggu dan jumlah Universitas dimana dosen mengajar. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin banyak jumlah tempat mengajar dosen di Universitas, akan semakin rendah pula jumlah pertemuan per minggu di semua Universitas tempat dosen mengajar. Menurut Kisumano & Wa-Mbaleka (2017) yang mengeksplorasi bahwa Professor di Universitas Kristen Pedesaan, di mana secara tradisional tidak diperbolehkan melakukan *moonlighting*. Studi kasus kualitatif dengan wawancara terstruktur dan diskusi kelompok terarah dengan mahasiswa dan Fakultas digunakan untuk

memahami fenomena di Universitas Kristen di Republik Demokratis Kongo. Temuan ini menunjukkan bahwa kerja sampingan terjadi, karena alasan keuangan sebagai mekanisme *hedging* terhadap ketidakpastian masa depan sebagai cara untuk memanfaatkan peluang yang tersedia untuk jaringan untuk peningkatan kapasitas intelektual professor, dan untuk peringkatan akademik di tingkat nasional. Fenomena ini menghasilkan pengajaran yang dangkal, kontak pribadi yang terbatas dengan siswa dan mengurangi konsentrasi pada kegiatan mengajar sehari-hari, selain itu meningkatkan resiko kelelahan dan mengurangi waktu yang dihabiskan bersama keluarga.

Temuan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa fenomena *moonlighting* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kinerja dosen tertuang dalam Tridharma perguruan tinggi meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat wajib diamalkan oleh setiap dosen selama masa jabatan profesinya guna meningkatkan pendidikan nasional. Sebagai tenaga yang profesional, dosen memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalismenya secara berkelanjutan dengan belajar secara terus menerus. Sehingga hal ini menjadi urgensi, penekanan melakukan penelitian mengenai pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi.

Pendapat yang dikemukakan oleh Ashwini, Mirthula, & Preetha (2017) mempelajari *moonlighting* di sektor IT bahwa orang yang terlibat dalam *moonlighting* adalah, karena motif finansial dan *non finansial*. Mereka menemukan bahwa orang-orang bekerja sambil adalah untuk mengatasi masalah keuangan mereka atau meningkatkan kewajiban keuangan dalam keluarga mereka untuk memenuhi prioritas non finansial.

Setiap pekerja melakukan pekerjaan sampingan yang sesuai dengan waktu luang mereka tidak hanya untuk motif, jumlah total jam yang dihabiskan dalam pekerjaan sekunder dan finansial, motif *non finansial* mungkin menjadi faktor untuk menentukan jenis *moonlighting* dan tingkatannya. Mereka mengidentifikasi bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan pekerja menjadi pekerja ganda, salah satunya adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi faktor utama. Studi ini juga mengatakan bahwa niat *moonlighting* bervariasi dari pekerja yang sudah menikah hingga pekerja yang belum menikah.

Pengalaman kerja merupakan faktor penting yang mengarah pada niat *moonlighting*. Motif *moonlighting* juga tergantung pada faktor-faktor demografis. Penelitian tentang pengalaman dan *moonlighting* memang masih langka. *Bamberry & Campbell (2012)* menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang melakukan *moonlighting* mengalami tekanan waktu, karena jam kerja yang panjang atau kesulitan dalam menggabungkan jadwal kerja yang berbeda dengan tanggung jawab yang lain. Selain itu dalam wawancara singkat dan mendalam dengan informan memberikan wawasan tambahan tentang pengalaman berpengaruh terhadap *multiple job holding* atau *moonlighting*.

AL-Arsy (2016) mengatakan bahwa pengalaman yang diperoleh seseorang akan dapat memandu yang bersangkutan untuk menentukan apa dan bagaimana mengerjakan suatu tugas tertentu. Sedangkan dalam teori pembelajaran sosial yang sebagaimana dikemukakan oleh *Luthans & Fred (2012)* bahwa pembelajaran dapat terjadi melalui pengalaman pribadi. Variabel yang akan diteliti adalah nilai pengalaman kerja berbasis kasus. Hal ini didasari dari pendapat yang dikemukakan oleh Rice (2010) bahwa

pengalaman yang diperoleh dari waktu akan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan produktivitas.

Penentuan nilai pengalaman berbasis kasus sebagai variabel penelitian ini, karena didasari dari teori *case based reasoning* (CBR) teori pembelajaran. Menurut Gerhana *et al.*, (2013) bahwa *case based reasoning* (CBR) merupakan sebuah cara penyelesaian masalah dengan memanfaatkan pengalaman sebelumnya pada domain tertentu. Studi tentang pembelajaran manusia berfokus pada bagaimana individu memperoleh dan memodifikasi pengetahuan, keterampilan, strategi, keyakinan, dan perilaku mereka. Belajar merupakan perubahan yang bertahan lama dalam perilaku atau dalam kapasitas untuk berperilaku dengan cara tertentu, yang dihasilkan dari latihan atau pengalaman (Schunk, 2012).

Santoso dan Choiri (2017) mengemukakan bahwa pengetahuan tersebut dapat digunakan secara bersama, salah satu metode yang mudah dan menarik untuk digunakan adalah teori *cased based reasoning* yakni merupakan metode dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan solusi kasus lama yang serupa dan menggunakannya kembali untuk menyelesaikan masalah baru. Sehingga dengan teori *case based reasoning* (CBR) dan teori pembelajaran dan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans & Fred (2012) dan Rice (2010) yang mengemukakan bahwa pengalaman menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, maka hal ini yang menjadi dasar dalam pemilihan nilai pengalaman berbasis kasus sebagai variabel dalam penelitian ini.

Tingkat nilai pengalaman berbasis kasus memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja dosen, untuk memperoleh perbedaan yang dilakukan dengan peneliti sebelumnya maka akan disajikan beberapa penelitian

sebelumnya yang meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dosen yaitu Sudaryo, Yoyo, Aribowo, & Sofiati (2013) mengemukakan bahwa keahlian dari berbagai kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang lain. Kemudian Samuel (2014) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja bagi dosen merupakan salah satu faktor yang mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, pengalaman yang dimiliki seorang dosen menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang diraih oleh mahasiswa.

Pengalaman kerja berbasis kasus yang dilakukan oleh dosen saat melakukan pengajaran di Perguruan tinggi menjadi faktor penentu keberhasilan perguruan tinggi menyelenggarakan proses belajar mengajar. Pengalaman kerja berbasis kasus dalam perguruan tinggi dapat ditingkatkan dengan adanya kehadiran program kampus merdeka, kebijakan merdeka belajar-kampus merdeka merupakan wujud pembelajaran di perguruan tinggi yang semakin otonom dan fleksibel sehingga tercipta kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.

Proses pembelajaran dalam kampus merdeka merupakan salah satu perwujudan pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa yang sangat esensial. Pembelajaran dalam kampus merdeka memberikan tantangan dan kesempatan untuk pengembangan inovasi, kreativitas, kapasitas, kepribadian dan kebutuhan mahasiswa serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan melalui kenyataan dan dinamika lapangan seperti persyaratan kemampuan, permasalahan riil, interaksi sosial, kolaborasi, manajemen diri, tuntutan kinerja, target dan pencapaiannya. Melalui program merdeka belajar yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik maka hard skill dan soft skill akan terbentuk dengan kuat.

Pengalaman mengajar yang cukup dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar, sehingga tujuan yang ditetapkan akan tercapai. Faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah pengalaman kerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2014) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan oleh AL-Arsy (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja dosen maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan masa kerja dan upaya meningkatkan profesinya sebagai dosen semakin meningkatkan keahliannya dan semakin ahli pula dalam melaksanakan kinerjanya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utamaningsih (2018) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (yang dibentuk oleh dimensi banyaknya pekerjaan dan lamanya bekerja) terhadap kinerja (yang dibentuk oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan) terhadap kinerja dosen yang artinya pengalaman kerja yang banyak sebagai dosen akan mendorong tingginya kinerja.

*Bouwhuis et al., (2018)* menemukan bahwa pengalaman dengan *multipe job holding* atau *moonlighting* bervariasi mulai dari positif hingga ke negatif. Efek positif, salah satunya adalah membuktikan bahwa *moonlighting* dapat merangsang penggunaan keterampilan yang ada dan memperoleh keterampilan baru, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja yang berkelanjutan.

Faktor *moonlighting* tidak hanya mempengaruhi kinerja dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi, melainkan juga dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif (*Innovation Work Behaviour*). Menurut Sujarwo & Wahyono (2017)

bahwa perilaku inovatif sangatlah berhubungan dengan inovasi, perilaku inovatif dan inovasi sendiri adalah berupa perubahan sosial hanya bedanya ditekankan pada ciri perubahannya. Sedangkan inovasi penekanannya terletak pada hal yang dilihat sebagai sesuatu yang baru, baik dari individu maupun masyarakat.

Perilaku inovatif akan terlihat dari sikap kehidupan sehari-harinya yang akan mempunyai pikiran kritis, akan selalu terjadi sesuatu yang baru dari kehidupan tradisional menuju modern, atau terlihat pada penentuan sikap yang tertinggal menuju ke sikap yang lebih maju dan berusaha. agar perubahan itu dapat berguna dan bernilai tambah. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang biasa, tetapi akan lebih efektif dan efisien.

Menurut Yulianti (2016) bahwa tantangan ke depan Perguruan Tinggi di Indonesia adalah kemampuan institusi pendidikannya dalam menempatkan diri sejajar dengan Universitas-Universitas terkemuka di dunia, dosen merupakan sumber daya manusia Perguruan Tinggi yang memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam seluruh aktivitas di Perguruan Tinggi. Perilaku inovatif dosen dapat diwujudkan apabila dosen melaksanakan tugas dengan penuh kreatifitas untuk memberikan *outcomes* positif bagi Perguruan Tinggi. Sedangkan penelitian oleh Berliana & Arsanti (2018) bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya semakin baik perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh seorang guru, kinerja yang dihasilkan semakin meningkat pula, karena perilaku kerja guru yang jauh dari inovatif, tentunya akan menghambat tercapainya kinerja

yang dihasilkan. Dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif, guru harus didorong aktif mencari peluang untuk perbaikan dan perubahan.

Zullawati (2016) yang temuannya menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hadian (2017) bahwa penilaian kreatif-inovatif yang meliputi menghasilkan ide, mengembangkan ide, menerapkan gagasan sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori yang baik dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan temuan yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya mengenai pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja kerja, dimana dapat dikatakan bahwa perilaku kerja inovatif yang baik akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja kerja dosen. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh *Van Dyne* dan *Lepine* (1998) dalam Yulianti (2016) bahwa perilaku inovatif adalah secara proaktif menyuarakan ide yang membangun untuk perbaikan kinerja bukan sekedar kritik serta mendukung perubahan untuk kepentingan jangka masa panjang.

Perilaku inovatif dosen dapat berkembang, bila terdapat dukungan Fakultas pada munculnya inovasi dari dosen serta kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan dosen, perilaku inovatif dosen memberikan *outcomes* positif bagi organisasi dapat distimuli dengan iklim kreatif serta adanya pemikiran kreatif dari anggota organisasi akan memunculkan perilaku inovatif dosen. Sehingga dari uraian yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja dosen, yang artinya jika dosen memiliki perilaku inovasi atau kreativitas yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Harsono (2017) bahwa kompetensi dari para pengajar mempengaruhi kinerja dosen, sehingga dari hasil temuan peneliti sebelumnya mengenai pengaruh nilai pengalaman kerja terhadap kinerja dosen maka dapat dikatakan bahwa makin lama dosen bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya makin sedikit pengalaman yang diperoleh maka keahlian dan ketrampilan kerja akan rendah, sehingga memberikan dampak terhadap kinerjanya.

Namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja dosen, baik dilihat dari pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang masih rendah. Dimana masih terdapat dosen PTKIS yang masih belum memenuhi ketentuan UU. No. 14 tahun 2005. Hal ini dapat dilihat dari gambaran mengenai kualitas dosen yang dapat dilihat melalui tabel 1.1. yaitu :

**Tabel 1.1 Jumlah Dosen dan Kualifikasi PTKIS di Sulawesi, Maluku dan Papua**

Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Dosen
S1	148
S2	1303
S3	152
Total	1603

Sumber : <http://emispendis.kemenag.go.id/ptki>, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan masih terdapat dosen PTKIS yang masih belum memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Dari total orang dosen hanya 1.603 Orang, yang masih bergelar sarjana yaitu 148 orang (9%). Rendahnya kualifikasi tersebut akan mempengaruhi kinerja dosen. Safari (2015) mengungkapkan bahwa kualifikasi dosen, salah satunya ditunjukkan dengan kepemilikan ijazah, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Salah satu indikator kemajuan perguruan tinggi adalah jumlah dan kualifikasi dosen yang dimilikinya. Upaya peningkatan kualitas dosen di perguruan tinggi swasta salah satunya yaitu mengikuti Pendidikan yang lebih tinggi berjalan secara alamiah. Artinya, inisiatif itu datang lebih banyak karena kesadaran dosen yang bersangkutan bukan datang dari pihak pengelola. Namun hal itu berjalan lambat, karena pada umumnya perguruan tinggi swasta tidak menyiapkan anggaran bagi dosen yang mengikuti Pendidikan lanjutan (Sumardi, 2007)

Kemudian akan disajikan publikasi jurnal penelitian yang dilakukan dosen perorangan dan kelompok dosen di lingkup PTKIS di Sulawesi Maluku dan Papua yang merupakan salah satu indikator dari kinerja dosen menunjukkan publikasi jurnal penelitian yang masih rendah. Data tiga tahun terakhir menunjukkan masih kurangnya dosen yang mendapatkan pendanaan dalam hal penelitian, seperti terlihat pada data yang disajikan pada tabel 1.2 yaitu :

**Tabel 1.2 Jumlah Penelitian dosen PTKIS Sulawesi Maluku Papua**

Tahun	Jumlah Penelitian Dosen	Jumlah Dosen	Persentase
2019	306	1603	19 %
2018	221	2055	11 %
2017	191	1989	10 %

Sumber : Kopertais Wilayah VIII, 2020

Dari data yang telah disajikan pada tabel 1.2, maka selanjutnya akan disajikan data dosen yang melakukan pengabdian kepada masyarakat tiga tahun terakhir tidak lebih baik, bahkan lebih buruk dibandingkan penelitian dosen. Gambaran aktivitas pengabdian kepada masyarakat dosen PTKIS dapat dilihat melalui tabel 1.3 yaitu

**Tabel 1.3. Aktivitas Pengabdian Masyarakat PTKIS Sulawesi Maluku Papua**

Tahun	Jumlah Pengabdian masyarakat oleh Dosen	Jumlah Dosen	Persentase
2019	268	1603	17 %
2018	146	2055	7 %
2017	117	1989	6 %

Sumber : Kopertais Wilayah VIII, 2020

Berdasarkan data yang sebagaimana disajikan pada tabel 1.3 maka dapat dikatakan bahwa kinerja dosen masih belum optimal, yang disebabkan karena banyaknya dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua, yang terlibat langsung dalam melakukan pekerjaan sampingan (*Moonlighting Activity*). Adanya keterlibatan dosen untuk melakukan pekerjaan sampingan (*Moonlighting Activity*) dalam proses perkuliahan pada perguruan tinggi.

Banyaknya dosen yang melakukan aktivitas *moonlighting*, dimana mengajar lebih dari satu tempat Perguruan Tinggi khususnya dalam lingkup PTKIS Sulawesi Maluku dan Papua adalah karena rata-rata *time full teaching* untuk setiap tahun mengalami penurunan. Berikut ini akan disajikan data rata-rata *time full teaching* pada PTKIS Sulawesi Maluku dan Papua, khususnya di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2017-2019 yang dapat dilihat pada 1.4 yaitu :

**Tabel 1.4. Data Rata Rata Full Teaching pada PTKIS Sulawesi Maluku Papua Tahun 2017-2019**

No.	Tahun	Rata-Rata <i>Time Full Teaching</i> /Perguruan Tinggi
1	2017	9 SKS
2	2018	10 SKS
3	2019	7 SKS

Sumber : Kopertais Wilayah VIII, 2020

Tabel 1.4 yang menunjukkan bahwa rata-rata *full teaching* pada PTKIS Sulawesi, Maluku, Papua yakni untuk 3 tahun terakhir (tahun 2017-2019) terlihat bahwa beban mengajar dosen yang tergolong ringan, dimana rata-rata *time full teaching* yaitu untuk tahun 2019 yaitu sebesar 7 Sks, sedangkan sesuai dengan ketentuan yang ada bahwa rata-rata beban kerja dosen untuk setiap semester sebesar 12 Sks. Sehingga beban kerja dosen yang rendah maka hal ini yang menjadi alasan dosen untuk melaksanakan aktivitas *moonlighting* di setiap perguruan tinggi.

Dari fenomena yang diamati maka hal ini yang menjadi *urgensi* penelitian mengenai aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku kerja inovasi pada Kopertais Wilayah VIII di Sulawesi, Maluku dan Papua.

Berdasarkan uraian mengenai hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya yakni pengaruh aktivitas *moonlighting*, nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku inovatif terhadap kinerja dosen maka yang menjadi kebaruan penelitian yang dilakukan peneliti adalah menambahkan variabel nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi antara aktivitas *moonlighting* dengan kinerja dosen, alasan peneliti menambahkan variabel nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku inovasi sebagai variabel mediasi, karena belum ada peneliti sebelumnya yang melakukan pengujian mediasi mengenai aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku inovasi.

Perilaku kerja inovatif dosen dalam lingkup perguruan tinggi dapat berkembang jika terdapat dukungan bagi pimpinan perguruan tinggi. Perilaku inovatif dosen merupakan *outcomes* positif bagi organisasi untuk dapat diestimasi dengan iklim kreatif serta adanya pemikiran kreatif dari anggota organisasi. Iklim kerja dalam organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam memudahkan perilaku inovatif, iklim yang dirasakan positif oleh anggota organisasi akan memunculkan perilaku yang inovatif dosen.

Kualitas hubungan antara dosen dengan pimpinan terutama adanya pengalaman akan potensi yang dimiliki dosen akan menimbulkan kepercayaan dosen bahwa perilaku inovatif akan menghasilkan kinerja terbaik. Iklim kreatif di perguruan tinggi dicermati dengan adanya kebebasan untuk berinisiatif, dosen merasa memiliki tantangan dalam bekerja, adanya dukungan fasilitas dan adanya hubungan dalam kreativitas. Iklim kreatif di perguruan tinggi dapat memperkuat perilaku inovatif dosen dengan meningkatkan interaksi dosen dalam memberikan saran yang membangun, interaksi dosen memberikan dukungan ide kreatif pada pelaksanaan kerja, interaksi dosen memberikan ide baru, interaksi dosen secara proaktif mengemban dan mengimplementasikan metode baru.

Perbedaan peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti bahwa peneliti sebelumnya umumnya hanya meneliti mengenai pengaruh langsung antara aktivitas *moonlighting*, nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja dosen. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung aktivitas *moonlighting* melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku kerja inovatif

terhadap kinerja dosen. Alasannya karena belum adanya peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen dengan menggunakan nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Sehingga hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah aktivitas *Moonlighting* dosen berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua ?
2. Apakah aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif (*innovation work behavior*) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua?
3. Apakah aktivitas *Moonlighting* dosen berpengaruh secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua?
4. Apakah nilai pengalaman kerja berbasis kasus berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif (*innovation work behaviour*) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua ?

5. Apakah nilai pengalaman kerja berbasis kasus berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua ?
6. Apakah perilaku kerja inovatif (*innovation work Behavior*) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua?
7. Apakah aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*case based work experiential value*) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua ?
8. Apakah aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif (*innovation work behavior*) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua ?
9. Apakah aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus dan perilaku kerja inovatif (*innovation work behavior*) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji:

1. Pengaruh aktivitas *Moonlighting* dosen secara langsung, positif dan signifikan terhadap nilai pengalaman kerja berbasis kasus pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.

2. Pengaruh aktivitas *moonlighting* secara langsung, positif dan signifikan terhadap *innovation work behavior* pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.
3. Pengaruh aktivitas *Moonlighting* dosen secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.
4. Pengaruh nilai pengalaman kerja berbasis kasus secara langsung, positif dan signifikan terhadap *innovation work behaviour* pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.
5. Pengaruh nilai pengalaman kerja berbasis kasus secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.
6. Pengaruh *innovation work Behavior* secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.
7. Pengaruh aktivitas *moonlighting* secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.
8. Pengaruh aktivitas *moonlighting* secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui *innovation work behavior* pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.
9. Pengaruh aktivitas *moonlighting* secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap *kinerja dosen* melalui nilai pengalaman kerja berbasis

kasus dan *innovation work behavior* pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dengan adanya penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Untuk memperkaya khasanah ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan teori *moonlighting*, nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*), perilaku kerja inovasi (*Innovation Work Behaviour*) dan kinerja dosen.
2. Mengembangkan teori dengan menguji empiris mengenai pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case Based Work Experiential Value*) dan perilaku kerja inovasi (*Innovation Work Behaviour*) dan kinerja dosen.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Memberikan kontribusi kepada Perguruan Tinggi Islam Swasta Sulawesi, Maluku dan Papua dalam meningkatkan kinerja dosen dan mengetahui faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian utama yang dipandang penting dalam upaya meningkatkan kinerja dosen.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan dan pemahaman dalam menyikapi *moonlighting* secara bijak dengan tetap memprioritaskan kualitas kinerja dosen bagi pengelola Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.

### **1.4.3 Kegunaan Kebijakan**

Secara kebijakan, penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam penyusunan perencanaan strategi Perguruan Tinggi swasta dalam menghadapi globalisasi pendidikan tinggi serta menetapkan kebijakan operasional yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja dosen.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan garis besar penyusunan penelitian ini yang bertujuan untuk mempermudah dalam memahami keseluruhan isi dan penyusunan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab Pertama pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab Kedua merupakan bab tinjauan pustaka yang menjelaskan dengan detail landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Bab tinjauan pustaka ini memuat tinjauan teori dan konsep serta hasil-hasil dari penelitian terdahulu.

### **BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Bab Ketiga yang berisikan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

Bab keempat menjelaskan tentang metode penelitian yang meliputi rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi sampel

dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta teknik analisis data.

#### BAB V HASIL PENELITIAN

Bab kelima yakni menjelaskan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diperoleh dari pengamatan di lapangan.

#### BAB VI PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas hasil penelitian yaitu hipotesis yang telah diuji dan disertai argument pendukung.

#### BAB VII PENUTUP

Bab ketujuh merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 TINJAUAN TEORI DAN KONSEP**

##### **2.1.1 Teori Perilaku Organisasi**

Organisasi telah ada sejak manusia mulai ada di dunia ini, pada dasarnya manusia tidak pernah dan tidak akan sanggup hidup sendiri, terlebih pada zaman modern ini, dimana ketergantungan antar orang merupakan faktor mutlak bagi keberlangsungan kehidupan manusia. Oleh karena itu, manusia dinamakan sebagai makhluk sosial, yakni makhluk yang membutuhkan interaksi sosial dengan manusia lainnya dalam lingkungannya. Kajian perilaku organisasi tidak terlepas dari analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manusia di dalam organisasi.

Penelusuran mengenai kajian perilaku organisasi dapat dilakukan melalui sejarah perkembangan organisasi. Dalam kajian organisasi, terkandung di dalamnya bagaimana manusia dalam organisasi diposisikan sebagai upaya pencapaian tujuan sehingga fokus, cara, dan berbagai tindakan yang dilakukan oleh organisasi dapat ditelusuri dari hal-hal tersebut.

Perhatian tentang aspek manusia dalam organisasi telah muncul secara formal sudah sejak lama oleh Adam Smith dalam karyanya, Smith mengkhhususnya untuk memberikan perhatian pada spesialisasi kerja personel dalam proses bekerja apabila ingin dicapai suatu produktivitas kerja yang lebih baik. Dalam kesimpulannya Smith mengemukakan bahwa pembagian tenaga kerja meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan ketangkasan dan keterampilan tiap pekerja dengan menghemat waktu yang

biasanya hilang dalam perubahan tugas-tugas dan dengan cara rekayasa dan mesin yang menghemat waktu.

Perilaku organisasi merupakan sebuah studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi, berarti bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Perilaku organisasi mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi meliputi : Individu, Kelompok dan Struktur.

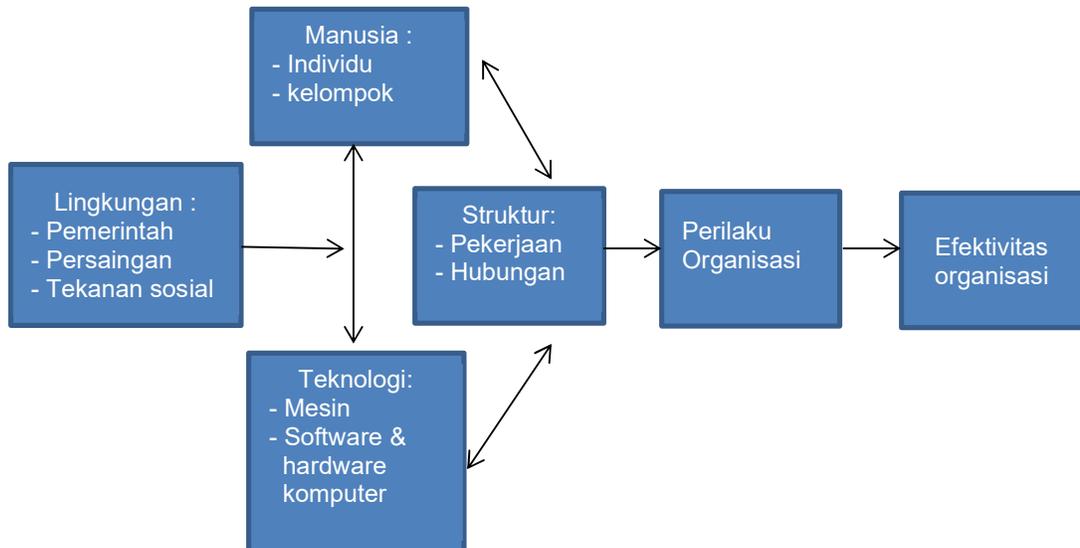
Suatu organisasi akan dapat mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam organisasi baik secara individu maupun secara kelompok mampu melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal ini akan terwujud apabila pengelola mampu mengembangkan keterampilan dan interpersonal orang-orang yang ada di dalam organisasi. Robbins & Timothy (2015) perilaku organisasi adalah pengembangan interaksi dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok menuntut pengelola organisasi untuk memahami dan mengaplikasikan prinsip-prinsip teori perilaku organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan serta menurunkan kemangkiran dan penggantian karyawan.

Setiap ahli perilaku organisasi memberikan definisi yang berbeda-beda yang pada hakekatnya sama, yaitu perilaku organisasi merupakan studi yang menyelidiki interaksi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan.

Wood (2001) bahwa perilaku organisasi adalah studi individu dan kelompok dalam organisasi untuk membantu para manajer berinteraksi dengan efektif kepada karyawannya dan memperbaiki kinerja organisasi. Selain itu perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi. Hal ini menekankan dua aspek penting, yaitu : 1. Perilaku-perilaku organisasi mempelajari tiga perilaku, yaitu individu, kelompok, dan struktur, dan 2. Perilaku organisasi mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok dan dampak struktur pada perilaku agar organisasi dapat bekerja lebih efektif.

Bertitik tolak dari konsep teori perilaku organisasi yang telah diungkapkan maka esensi penting perilaku organisasi menurut Bagia (2015) adalah pengelola organisasi baik yang berorientasi pada *profit* maupun *non profit* harus memahami konsep, prinsip, teori dan pendekatan yang ada perilaku organisasi dan mengaplikasikannya dalam mengelola organisasi agar organisasi yang dikelolanya dapat mencapai tujuan secara produktif dan dapat menurunkan adanya kemangkiran karyawan.

Newstrom & Davis (2002) mengatakan bahwa ada empat kekuatan kunci yang cenderung mempengaruhi perilaku organisasi di mana organisasi itu beroperasi, yaitu : a. orang-orang (*people*), b. struktur (*structure*), c. teknologi (*technology*), dan d. lingkungan (*environment*). Keterkaitan keempat faktor kunci yang mempengaruhi perilaku organisasi tersebut dapat digambarkan pada gambar berikut ini :



**Gambar 2.1 Faktor- Faktor Kunci Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi**

Gambar 2.1 terlihat bahwa seperangkat struktur hubungan formal diperlukan ketika orang-orang bekerja sama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Orang-orang juga menggunakan teknologi untuk membantu mengatasi pekerjaan yang dilakukannya, sehingga disini ada interaksi antara orang-orang, struktur dan teknologi. Elemen dari orang-orang, struktur dan teknologi ini dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungan eksternal. Masing-masing faktor kekuatan kunci akan mempengaruhi perilaku organisasi dan perilaku organisasi akan mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Definisi perilaku organisasi yang multidisiplin ini menggambarkan sejumlah hal, menurut Wahjono & Imam (2010) yaitu :

1. Perilaku Organisasi adalah cara berpikir. Perilaku berada pada diri individu, kelompok dan tingkat organisasi. Pendekatan ini mengharuskan kepada kita untuk menetapkan tingkat unit analisisnya saat mempelajari perilaku organisasi, apakah berada di tingkat individu, kelompok ataukah di tingkat organisasi.

2. Perilaku organisasi adalah multidisiplin yang menggunakan prinsip model, teori dan metode-metode dari disiplin lain. Perilaku organisasi tidak steril dari pengaruh dari ilmu-ilmu lain, justru keberadaan disiplin lain itu akan memperkaya kajian perilaku organisasi, hal ini didasari bahwa kehidupan manusia adalah kompleks dan berkembang dipengaruhi oleh tempat dan waktu,
3. Terdapat suatu orientasi kemanusiaan yang jelas dalam perilaku organisasi. Manusia dan perilaku mereka, persepsi, kapasitas pembelajaranannya, perasaan dan sasaran-sasaran individualnya merupakan hal penting bagi organisasi.
4. Perilaku Organisasi berorientasi pada kinerja. Kajian mengenai bagaimana meningkatkan kembali kinerja merupakan hal-hal penting yang menjadi pokok bahasan manajemen.
5. Perilaku organisasi ternyata dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan eksternal.

Karena perilaku organisasi sangat tergantung pada disiplin lain, maka metode ilmiah menjadi hal penting dalam mempelajari variabel dan keterkaitannya.

Ilmu perilaku dalam organisasi bermanfaat dalam memahami dan membantu dalam keterampilan mengobservasi, prediksi, dan implementasi. Hal ini berarti merupakan sumbangan yang besar bagi manajemen dan pemimpin organisasi dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.1.1 Perilaku Individu**

Perilaku individu juga dapat disebut sebagai perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana

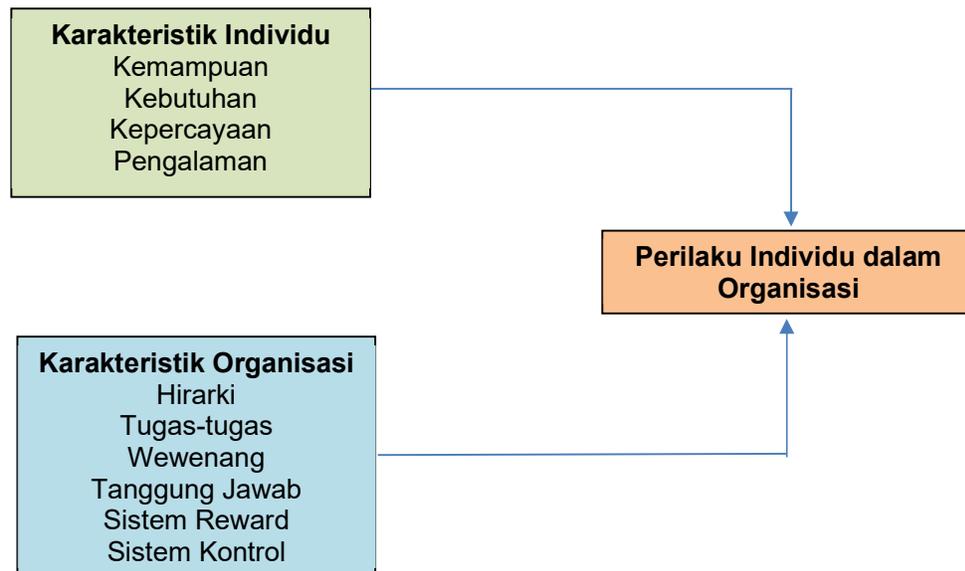
individu tersebut tinggal, perilaku yang berbeda mengakibatkan berbedanya kebutuhan setiap individu, untuk itu perlunya suatu organisasi agar kebutuhan yang berbeda tersebut dapat terpenuhi dengan bekerja sama antar individu. Perilaku individu akan membentuk pada perilaku organisasi.

Menurut David A. Nadler (1970) sebagaimana dikemukakan oleh Anoraga (1995) dan Thoha (2007) bahwa perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya. Sebagai gambaran dari pemahaman ungkapan ini, misalnya seorang tukang parkir yang melayani memparkir mobil, seorang tukang pos yang menyampaikan surat-surat ke alamat, seorang karyawan asuransi yang datang ke rumah menawarkan jasa asuransinya, seorang perawat di rumah sakit, dan juga seorang manajer di kantor yang membuat keputusan. Berbagai karakter yang diperlihatkan oleh individu sesuai dengan jabatannya tentunya akan berbeda-beda. Dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.

Karakter yang dibawa individu ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dimiliki organisasi antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugastugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian (reward system), sistem pengendalian dan lain sebagainya. Jikalau karakteristik individu terintegrasi

dengan karakteristik organisasi maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi

Untuk jelasnya dapat diilustrasikan dalam gambar model perilaku organisasi seperti dibawah ini.



**Gambar 2.2 Model Perilaku Organisasi**

Sementara itu, Kast dan James (2002;390), mengemukakan perilaku adalah cara bertindak, ia menunjukkan tingkah laku seseorang. Pola perilaku adalah mode tingkah laku yang dipakai seseorang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Dikatakan bahwa proses perilaku serupa untuk semua individu, walaupun pola perilakunya mungkin berbeda. Ada 3 asumsi yang saling berkaitan mengenai perilaku manusia, yakni: 1) perilaku itu disebabkan (caused), 2) perilaku itu digerakkan (motivated), 3) perilaku itu ditunjukkan pada sasaran. Ketiga unsur ini saling terkait dalam modal dasar perilaku individu dan berlaku kepada siapa dan kapan saja. Setiap individu berperilaku ketika ada rangsangan dan memiliki sasaran tertentu. Perilaku ke arah sasaran,

timbul karena ada ransangan dan semua perilaku ada penyebabnya. Yang pokok dalam proses ini adalah jarak (gap) antara kondisi sekarang dengan kondisi yang diinginkan dan perilaku yang timbul untuk menutup jarak (gap) itu. Ransangan disaring melalui system keinginan atau kebutuhan yang mungkin bermacam-macam bentuknya.

### **2.1.2. Teori *Human Capital***

Perilaku individu juga dapat disebut sebagai perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal, perilaku yang berbeda mengakibatkan berbedanya kebutuhan setiap individu, untuk itu perlunya suatu organisasi agar kebutuhan yang berbeda tersebut dapat terpenuhi dengan bekerja sama antar individu. Perilaku individu akan membentuk pada perilaku organisasi. Beberapa kritik merefer pada keterampilan dan memproduksi penyimpanan pengetahuan dalam individu sebagai human capital. Mincer (1993) menunjukkan bahwa beberapa ekonom tradisional seperti Stigler, Reder dan Bjerke, berpendapat bahwa itu adalah kesalahan dalam moralitas dan depresiasi keadilan dalam status "free men/woman" dan bahwa hal itu melanggar konvensi sehari-hari untuk memperlakukan manusia sebagai semacam modal. Namun, kritik ini harus dilihat dalam konteks zamannya. Konsep human capital yang menganggap manusia sebagai "commodity", bagi mereka bertentangan dengan kebiasaan umum dan kemudian sampai batas tertentu masih begitu bahkan di zaman modern.

Teori human capital dikembangkan sesuai dengan perkembangan teori manajemen baru dan praktik. Pertama adalah teori human capital wealth, yang mempelajari masalah input human capital dan pendapatan dalam hal

hubungan antara human capital dan kekayaan pribadi. Teori ini membawa perhatian brand baru untuk distribusi pendapatan human capital dan pilihan karir. Kedua adalah teori human capital growth, yang mempelajari efek human capital, terutama dampak dari berbagai komponen human capital terhadap pertumbuhan ekonomi, dengan menggunakan model kuantitatif. Pada tahun 1980-an, David Romer (1986) dan R.E. Lucas (1988), merepresentasi dari teori ini, menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi berakar dalam memperluas human capital storage, dan bahwa sebagian besar perbedaan pendapatan disebabkan oleh jumlah yang berbeda dari investasi human capital. Romer dan Lucas melihat peningkatan investasi human capital sebagai faktor dasar yang dibutuhkan dalam mengurangi kesenjangan pendapatan pribadi. Ketiga adalah teori human capital properties, yang diuraikan oleh beberapa sarjana Cina dalam mengeksplorasi teori perusahaan modern. Poin utama teori ini adalah: (1) sebagai milik pribadi yang melekat (personal property), human capital akan dapat secara natural diselenggarakan di bawah kepemilikan pribadi buruh; (2) sebagai properti dinamis (dynamic property), human capital dapat dimanfaatkan tidak dengan pemerasan (extortion) tetapi hanya dengan motivasi; (3) dengan nilai ketidakpastian (value of uncertainty), human capital memiliki potensi besar untuk eksploitasi dan memiliki kemungkinan menjadi tidak berharga pada saat yang sama; dan (4) teori alokasi human capital (theory of human capital allocation), yang melibatkan isu mentransfer dan realokasi human capital di antara daerah dan departemen yang berbeda.

Transferensi adalah cara khusus untuk menyebarkan human capital, merupakan kekuatan pendorong sebenarnya di balik kenaikan laba bersih baik secara finansial maupun non finansial. Hal ini merupakan prinsip dasar

mengejar perbaikan lingkungan yang memotivasi individu dan keluarga untuk meningkatkan pendapatan, dan ini adalah prinsip fundamental untuk mempertahankan sistem ekonomi terbuka dan sangat efisien yang meningkatkan kesejahteraan manusia (Zhu, 2005).

Pendidikan (education) merupakan cara untuk meningkatkan nilai human capital, telah menjadi perhatian di akhir abad ini (Zhao, 2008). Konsep human capital dapat ditemui dari gagasan Adam Smith mengenai kekayaan bangsa yang diperoleh seseorang melalui Pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kesehatan. Human capital terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi (Armstrong & Taylor, 2014). Human capital mengacu pada sumberdaya yang terdapat dalam diri seseorang (resources in people) yaitu berupa pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk memiliki psikis dan pendapatan yang lebih tinggi (Tomer, 2016).

Menurut Stockely (2003) yang dikutip oleh Winarno et al. (2012) mendefinisikan bahwa human capital merupakan asset yang penting dan beresensi, memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama halnya modal fisik seperti mesin dan modal kerja lainnya. Sikap, keterampilan dan kemampuan manusia mempunyai kontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, pendidikan dan dukungan merupakan investasi dan bukan merupakan biaya. Prinsip dasar teori human capital adalah adanya keyakinan bahwa kapasitas belajar orang-orang memiliki nilai sebanding dengan sumberdaya lain yang terlibat dalam produksi barang dan jasa (Lucas, 1988; 1990) yang dikutip oleh Muyia Nafukho et al. (2004).

Teori human capital berusaha menjelaskan keuntungan dari investasi dalam sumberdaya manusia. Teori human capital, berusaha menjelaskan keuntungan dari pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi sumberdaya manusia, dan proposisi utama adalah bahwa orang dianggap sebagai bentuk modal untuk pengembangan. Berdasarkan definisi teori human capital, hasil utama dari investasi pada orang adalah perubahan yang dimanifestasikan pada tingkat individu dalam bentuk peningkatan kinerja, dan pada tingkat organisasi dalam bentuk peningkatan produktivitas dan profitabilitas atau tingkat masyarakat dalam bentuk pengembalian yang bermanfaat bagi seluruh masyarakat (Muyia Nafukho et al., 2004).

### **2.1.3 Teori Goals Setting**

Teori Goal setting merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke & Latham (2002). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja .

Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, individu yang melakukan aktivitas *moonlighting* dengan tujuannya adalah ingin memperoleh

pengalaman kerja, creative dan inovatif sehingga dapat memenuhi kinerja dosen yang tertuang dalam tridarma perguruan tinggi. Dengan kata lain, tujuan melakukan aktivitas *moonlighting* adalah factor penentu tercapainya kinerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian kerjanya.

## **2.1.4 Aktivitas Moonlighting**

### **2.1.4.1 Pengertian Aktivitas Moonlighting**

Istilah *moonlighting* antara lain pekerjaan sambilan, nyambi, ngobek, kerja malam, dan lain-lain. Dalam bahasa Inggris dikenal juga istilah *dual jobs*, *second job*, *side project*, *multiple jobs* dan *composite career*, yang intinya juga mengacu kepada pekerjaan atau kegiatan ganda/sambilan (Yazid, 2010).

Pada zaman dahulu pekerjaan ganda (*dual job*) sering dikaitkan dengan kelompok masyarakat miskin yang karena penghasilannya tidak mencukupi, terpaksa mencari pekerjaan sampingan atau melakukan usaha lain. Misalnya sepulang dari sawah atau ladang, seorang petani menjalankan usaha sambilan di rumah seperti menganyam tikar, membuat kerajinan tangan atau menjahit pakaian. Buruh yang gajinya tidak mencukupi dapat melakukan pekerjaan sampingan dengan menarik ojek, menjadi sopir angkutan atau menjadi penjaga malam. Dalam konteks tradisional pekerjaan sambilan atau serabutan tersebut memang terkait erat dengan masyarakat marginal.

Berdasarkan kategorinya ada dua kelompok besar *moonlighting*, yakni yang tidak atau memerlukan sedikit keterampilan (atau dikelompokkan sebagai *moonlighting* tradisional) dan yang menuntut keterampilan khusus (*moonlighting* modern). *Moonlighting* Tradisional sebagian besar kerjanya mengandalkan tenaga fisik dan dilakukan terbatas pada malam hari dan pada

lokasi tertentu sesuai dengan tipe pekerjaan tersebut. Kendala tersebut membatasi jenis pekerjaan yang tersedia, yang umumnya terbatas pada pekerjaan yang memerlukan tingkat keterampilan yang relatif rendah atau tidak menuntut keterampilan tertentu. Pekerjaan yang termasuk dalam kategori “pekerjaan kasar” tersebut, mencakup antara lain : Sopir taksi, Satpam/*security*/jaga malam, *Sales door to door*, Petugas kebersihan dan Pramusaji.

Berbeda dengan *moonlighting* modern yang pekerjaannya memiliki keterampilan khusus seperti penguasaan dalam pemrograman komputer, mengetik dan bahasa asing. Mereka melakukan *moonlighting* dengan lebih leluasa dan mendapatkan penghasilan tambahan lebih besar. Dan umumnya mereka tidak terikat oleh lokasi pekerjaan. Pekerjaan yang termasuk kategori *moonlighting* modern (*skilled moonlighting*) antara lain : akuntan, penilaian *fotografer*, *chef*, *engineer*, dan lain-lain.

Fenomena *moonlighting* dimungkinkan dengan adanya perubahan lanskap pekerjaan dan karir pada masa sekarang yang mengarah kepada pekerjaan lebih luwes. Dewasa ini cara pandang individu dan organisasi terhadap kerja, pekerjaan dan karir berbeda jauh dibandingkan beberapa dekade lalu. Sekarang karyawan tidak lagi dapat berharap atau bisa menggantungkan hidupnya pada satu perusahaan/organisasi tempatnya kerja. Demikian juga organisasi/perusahaan tidak lagi dapat menjanjikan masa depan, kelanggenangan karir atau promosi bagi karyawannya.

Telah diamati bahwa praktik umum untuk melakukan pekerjaan sampingan disamping pekerjaan utama di negara maju dan berkembang. (Betts, 2006) menemukan bahwa trend global yang terus-menerus mapan dan praktik-praktik *moonlighting* ditemukan dalam tenaga kerja terampil dan tidak

terampil. Profesi mengajar telah disebut sebagai orang dengan jumlah tertinggi dari penerapan *moonlighting*. *Moonlighting* disebut sebagai *multi-job holding* umumnya dipahami sebagai memiliki pekerjaan kedua atau ketiga, biasanya paruh waktu, di samping pekerjaan penuh waktu utama (Betts, 2006). Sedangkan Shishko & Rostker (1976) juga mendefinisikan *moonlighting* sebagai situasi di mana seorang individu mempertahankan pekerjaan utama dan terlibat dalam pekerjaan tambahan untuk mendapat bayaran. Dimasukkannya persyaratan bahwa kegiatan penerangan sambilan dibayar pekerjaan membedakannya dari hobi dan panggilan dan minat lainnya.

Selama dekade terakhir kepuasan kerja telah menghasilkan banyak minat di antara para peneliti. Dengan berlalunya waktu mencari pekerjaan sampingan adalah trend meningkat di kalangan profesional. Popularitas konsep *moonlighting* telah berasal dari hubungannya dengan beberapa perilaku penting karyawan terutama kepuasan kerja. Menurut EG, NL, & SM (2009) tren *moonlighting* sedang meningkat di sektor pendidikan dan khususnya di organisasi sektor publik. Alasan adanya praktik *moonlighting* dianggap finansial, intelektual atau sosial.

Di Indonesia, penelitian tentang moonlighting masih sedikit di ranah pendidikan. Sejauh pengetahuan kami, Penelitian pertama yang menganalisis multiple job holding di Indonesia dilakukan oleh Martinez et al., (2014) menggunakan data Indonesian Family Life Survey (IFLS) dari tahun 1993, 2000, dan 2007. Data tersebut menunjukkan bahwa proporsi pemegang pekerjaan ganda telah meningkat dari waktu ke waktu, dari 20% sampel IFLS pada tahun 1993 menjadi 23% dan 24% pada tahun 2000 dan 2007 masing-masing. Peningkatan ini menunjukkan bahwa moonlighting menjadi isu

penting bagi pasar tenaga kerja Indonesia. Motivasi utama untuk multiple job holding adalah kendala yang dihadapi dalam pekerjaan utama, baik kendala pendapatan, maupun kendala non-pendapatan. Peningkatan pendapatan dalam pekerjaan utama mengurangi kemungkinan pekerja memiliki banyak pekerjaan. Meskipun pendapatan meningkat dari waktu ke waktu, jumlah pemegang pekerjaan ganda meningkat. Dalam penelitian Wijayanti & Adrison (2018), data empiris menunjukkan bahwa lebih dari 40% orang yang memiliki banyak pekerjaan pada tahun 2007 masih memiliki banyak pekerjaan pada tahun 2014, menunjukkan bahwa itu terjadi secara permanen.

Lebih lanjut, Cooper, Hakim & Viswesvaran (2005) mengatakan bahwa dalam pasar kompetitif karyawan telah menjadi satu-satunya sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi, oleh karena itu memprediksi kepuasan dan komitmen karyawan adalah penting. Kepuasan kerja karyawan menjadi penting ketika sebuah organisasi mengharapkan untuk mempertahankan dan bersaing di pasar.

Tenaga kerja dari suatu organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan kelancaran fungsinya. Praktek sambilan mencerminkan tingkat kepuasan karyawan dengan organisasi mereka. Alasan *moonlighting* dapat dieksplorasi dengan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan *moonlighting*. Jika seorang karyawan tidak cukup termotivasi dan tidak puas dengan jam kerja atau kondisi kerja pada pekerjaan utama, ia akan memilih untuk mencari pekerjaan tambahan dengan pekerjaan pertama. Telah diamati bahwa motif karyawan yang mencari pekerjaan kedua atau memutuskan untuk melanjutkan yang sama terkait dengan tingkat kepuasan kerja dengan organisasi. Allen & Meyer, (1991) telah menggambarkan bahwa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan adalah

beberapa penentu utama kepuasan kerja. Menurut Lambert dan Hogan (2009) faktor yang berhubungan dengan pekerjaan mungkin bersifat ekonomi, psikologis atau sosial. Penelitian mereka menggambarkan *moonlighting* sebagai hasil dari "kerakusan finansial", tetapi ini bukan satu-satunya alasan yang memotivasi orang untuk mencari pekerjaan kedua selain pekerjaan permanen pertama. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang perlu diteliti secara ekstensif untuk menunjukkan alasan bagi perencana dan manajer untuk meningkatkan organisasi efektivitas dan efisiensi. Menurut Tetty (2006) *moonlighting* mungkin disebabkan oleh kondisi pasar tenaga kerja karena pekerja yang tidak aman melakukan perlindungan nilai atas risiko pengangguran karena meningkatnya rasa ketidakpastian dan bagi orang lain itu mungkin merupakan cara untuk mendapatkan kepuasan dengan mengembangkan keterampilan atau kredensial.

Meskipun tidak ada peraturan yang melarang *moonlighting*, tapi ada beberapa perusahaan yang memiliki peraturan internal yang melarang *moonlighting*, terutama pada jam kantor. Dari sudut pandang atasan, *moonlighting* merupakan salah satu pemborosan waktu. *Moonlighting* dapat menyebabkan karyawan menghabiskan waktu yang seharusnya digunakan untuk mengerjakan pekerjaan utama tapi digunakan untuk *moonlighting*. *Moonlighting* juga bisa menyebabkan karyawan bekerja (habis-habisan) di rumah dengan menyisakan sedikit energy ketika jam kantor.

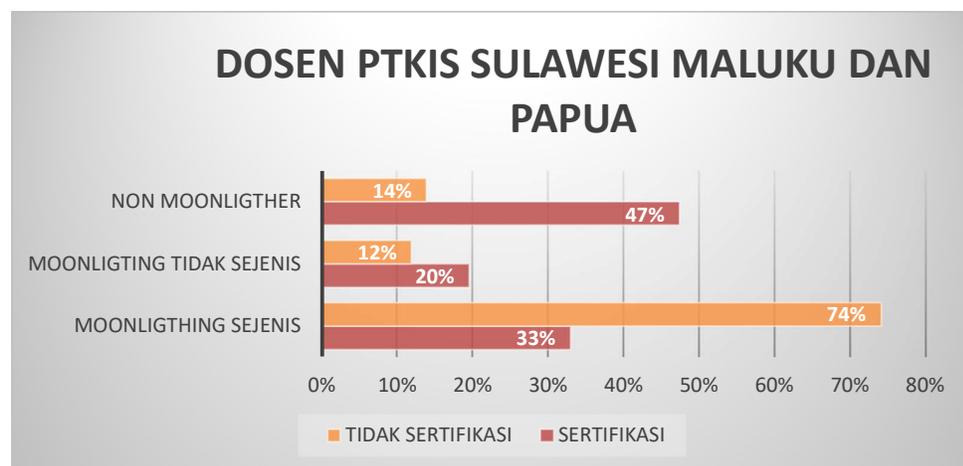
Kegiatan *Moonlighting* (bila dilakukan di kantor dan dalam jam kerja) juga dapat menyebabkan sebagian pekerjaan yang seharusnya dikerjakan karyawan bersangkutan akan dibebankan kepada karyawan lain. Adalah tidak adil bagi karyawan lain yang harus melakukan pekerjaan yang terbengkalai akibat seseorang melakukan *moonlighting*.

Namun, karena tidak ada aturan baku yang tertulis, maka hal tersebut sering menimbulkan perdebatan. Prinsipnya bila kesepakatan kerja atau kebijakan perusahaan tidak mengatur mengenai *moonlighting*, maka seorang karyawan tidak dapat dipecat atau mendapat sanksi disiplin hanya karena ia melakukan pekerjaan di luar. Sanksi hanya bisa diberlakukan bila terdapat bukti dan hubungan yang jelas atas kondisi-kondisi seperti ini.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi Maluku dan Papua berada di bawah naungan koordinatrat perguruan tinggi keagamaan islam swasta (KOPERTAIS) Wilayah VIII Sulawesi Maluku dan Papua. Kopertais Wilayah VIII Sulawesi, Maluku dan Papua mempunyai visi yaitu menjadi pusat koordinasi kelembagaan PTKIS yang unggul dan kompetitif, sedangkan misinya adalah melakukan pembinaan secara menyeluruh baik pengelola maupun sumber daya manusia di setiap PTKIS, melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan di PTKIS wilayah Timur Indonesia, mengembangkan/meningkatkan mutu budaya akademik yang disesuaikan dengan tuntutan masyarakat dan pemerintah dan mengandalkan segala macam bentuk upaya yang berpotensi untuk meningkatkan kualitas di PTKIS. Berdasarkan tupoksi tersebut, Kopertais Wilayah VIII Sulawesi Maluku dan Papua mengeluarkan surat edaran No. B\_086/Un.06/KS.02/III/2021 Tentang Dosen PTKIS Tersertifikasi Yang Menduduki Jabatan Di luar Homepage. Surat ini memberikan larangan kepada dosen tetap tersertifikasi agar tidak bekerja penuh waktu pada perguruan tinggi lain kecuali atas rekomendasi Kopertais Wilayah VIII Sulawesi Maluku dan Papua. Kebijakan ini hanya untuk dosen tersertifikasi dengan larangan tidak boleh memegang jabatan struktural pada perguruan tinggi lain. Sehingga masih memungkinkan dosen tersertifikasi PTKIS untuk mengambil pekerjaan part time atau moonlighting di

perguruan tinggi keagamaan islam lainnya. Sementara dosen tetap yang belum tersertifikasi, tidak ada aturan baku yang mengaturnya, sehingga fenomena moonlighting ini cukup banyak di lakukan oleh dosen yang belum tersertifikasi demi mencukupi kebutuhan finansial.

Berdasarkan observasi awal kondisi dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta yang melakukan aktivitas moonlighting baik itu sejeneis ataupun tidak sejenis (misalnya berwirausaha) dan tidak melakukan aktivitas moonlighting dapat dilihat pada grafik di bawah ini :



Gambar 2.2 Data Aktivitas Moonlighting Dosen PTKIS Sulawesi Maluku dan Papua

Gambar diatas menunjukkan bahwa dosen PTKIS yang telah sertifikasi sebanyak 47 % lebih memilih fokus menjadi dosen tetap pada satu perguruan tinggi dibandingkan memiliki pekerjaan sampingan/tambahan atau moonlighting. Terlihat pula ada 53 % dosen PTKIS tersertifikasi yang melakukan aktivitas moonlighting yang terdiri dari 33 % melakukan aktivitas moonlighting yang sejenis dan 20 % melakukan aktivitas moonlighting yang tidak sejenis. Dosen PTKIS yang melakukan aktivitas moonlighting yang sejenis berarti bahwa dosen PTKIS tersebut mempunyai beberapa tempat mengajar di perguruan tinggi lainnya. Sedangkan, dosen yang melakukan

aktivitas moonlighting yang tidak sejenis berarti bahwa dosen PTKIS tersebut memiliki usaha atau menambah penghasilan lain seperti berwirausaha yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan sebagai seorang dosen. Gambar 2.2 juga menunjukkan bahwa dosen yang belum tersertifikasi lebih antusias melakukan aktivitas moonlighting dibandingkan dosen yang telah tersertifikasi. Hal ini ditunjukkan dari jumlah persentasinya yang lebih banyak yaitu sebesar 86 %, yang terdiri dari 74 % dosen yang melakukan aktivitas moonlighting yang sejenis dan 12 % dosen yang melakukan aktivitas moonlighting yang tidak sejenis.

Sebuah studi oleh Figlio (2002) menyatakan bahwa sikap guru, semangat guru, motivasi guru, kemandirian guru, kepuasan kerja guru dapat dianggap penting dan mendasar bagi pekerjaan mengajar. Keinginan tambahan untuk mencari pekerjaan kedua selain pekerjaan permanen pertama dapat secara langsung mempengaruhi guru-guru ini. Dengan demikian mereka melakukan pekerjaan penting dalam membangun pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Guru menyentuh kehidupan ribuan siswa di setiap jam mengajar sehingga penting untuk mengetahui seberapa puas perilaku guru di tempat kerja mereka. Sejauh kepuasan guru dalam tempat kerja mereka prihatin, waktu yang didedikasikan untuk bekerja oleh guru sangat besar. Para guru Universitas diminta untuk melakukan lebih dari sebelumnya meskipun anggarannya menyusut, sumber daya yang langka, akuntabilitas yang lebih besar, dan peningkatan ukuran kelas. Untuk fakultas mengajar sambilan di sektor publik Universitas, tanggungjawab pekerjaan jauh melampaui ruang kelas. Sebagian besar jam kerja mereka diperpanjang hingga malam hari. Selama sektor pendidikan tinggi tergantung pada komitmen kerja keras, ada kebutuhan besar untuk lebih memahami

bagaimana guru mempertahankan standar yang diharapkan dari mereka. Menghasilkan tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil adalah tujuan utama Fakultas pendidikan tinggi. Tujuan ini hanya dapat dipenuhi dengan mencari alasan penerangan guru dan merumuskan kebijakan untuk hasil yang efektif dan efisien.

Husain (2014) mendefinisikan *moonlighting* sebagai "memiliki pekerjaan kedua, paruh waktu atau penuh waktu, di samping pekerjaan penuh waktu utama". Pekerjaan itu mungkin atau mungkin tidak sejalan dengan yang pertama. Mungkin sementara atau permanen (Sangwan, 2014). Dalam studi ini, *moonlighting* merujuk secara khusus pada pengajaran profesor secara bersamaan di lebih dari satu Universitas. Kata "profesor" dalam makalah ini merujuk kepada siapa pun yang mengambil posisi mengajar penuh waktu di Universitas Kristen yang dipilih, terlepas dari gelar akademis atau peringkat tertinggi. Beberapa kerangka teori telah digunakan untuk menjelaskan *moonlighting*.

Betts (2006) mengklasifikasikan mereka ke dalam pendekatan ekonomi dan pendekatan disposisi. Pendekatan ekonomi menganggap penerangan cahaya terutama sebagai sumber pendapatan. Pendekatan disposisional menganggap bahwa ada lebih banyak pekerjaan sambilan atau sampingan dari pada kebutuhan finansial. Kerangka kerja disposisi pertama adalah teori kekurangan. *Moonlighters* dianggap kurang secara ekonomi dan sosial. Kerangka kerja disposisi kedua adalah teori aspirasi. *Moonlighters* dianggap sebagai orang istimewa dengan aspirasi yang lebih tinggi dan lebih banyak energi. Ini adalah pandangan yang lebih positif dibandingkan dengan teori perampasan. Betts berpendapat bahwa itu menyebabkan lebih banyak

dukungan dari pada teori perampasan. Banyak faktor yang menjelaskan mengapa orang melakukan *moonlight*.

Raffel & Groff (1990) menyarankan tiga alasan untuk *moonlighting*: meningkatkan situasi keuangan seseorang, mengembangkan hobi atau minat seseorang, dan membuat diri siap untuk meninggalkan profesi guru. Raffel & Groff (1990) menemukan bahwa "semakin banyak seorang guru dalam peran pencari nafkah, semakin besar kemungkinan dia untuk mendapatkan pekerjaan sambilan". Mereka menemukan bahwa alasan utama untuk *moonlighting* adalah faktor keuangan dan pengalihan atau pengembangan. Bagi para ekonom, tingkat penerangan bulan mungkin menjadi jawaban bagi pasar tenaga kerja. Untuk para ekonom, tingkat *moonlight* mungkin merupakan jawaban untuk fluktuasi pasar tenaga kerja. Bahkan, Freed, Turbitt, & Allen (2017) berpendapat bahwa memegang lebih dari satu pekerjaan adalah hasil dari reaksi rasional terhadap setengah pengangguran di pekerjaan utama. Ketika orang tersebut tidak dapat mencapai utilitas yang dimaksud dari pekerjaan pertama, bekerja lebih sedikit pada pekerjaan utama dari yang diinginkan, orang tersebut mungkin mencari uang tambahan untuk mengkompensasi sisa jam kerja yang tersedia. Kimmel & Conway (1996) berpendapat bahwa *moonlighting* untuk menstabilkan pendapatan keluarga mereka ketika tingkat pengangguran tinggi, gaji rendah, dan ketika ada beberapa harapan dalam "kenaikan penurunan ekonomi masa depan".

Ada 4 (empat) model *moonlighting* yang umum diketahui, yakni sebagai berikut :

1. Menjadi karyawan perusahaan kedua

Dalam model ini seseorang yang melakukan *moonlighting* bekerja sebagai karyawan sambilan dari suatu instansi/lembaga/perusahaan lain. Sebagai

contoh, Seseorang yang bekerja pada departemen IT, di luar kantor juga bekerja sebagai *Database Programmer* untuk sebuah jaringan toko retail konveksi. Tugasnya membuat dan mengupdate database inventori sekitar 30 jaringan toko yang dimiliki perusahaan tersebut. Karena sifat pekerjaannya yang luwes, maka sang karyawan hampir tidak pernah datang ke toko-toko tersebut. Ia cukup melakukan *entry* data di rumahnya pada malam hari atau pada hari libur. Namun, ia tercatat sebagai “karyawan” perusahaan tersebut dan menerima gaji setiap bulan.

## 2. Menjual barang dan jasa

Kategori ini seseorang dapat melakukan pekerjaan sambilan dengan barang dan/atau jasa. Semua jenis barang dan jasa dapat ditawarkan dengan mengambil keuntungan usaha skala kecil.

## 3. Menjual keahlian

Kategori ini apabila seseorang menguasai keahlian dalam bidang tertentu, maka ia dapat menjual keahlian tersebut dengan menjalankan usaha konsultasinya. Misalnya konsultan pajak, konsultan politik dan spesialisasi lain yang semakin berkembang.

## 4. Menjalankan usaha sendiri

Seseorang yang merintis usaha sendiri dengan memulainya melalui *moonlighting*. Namun karena, dilakukan secara paruh waktu, maka ia harus menimbang baik-baik bidang yang dipilih. Karena sesuai dengan prinsip *moonlighting*, yakni mengerjakan apa yang disukai, maka seharusnya bidang usaha yang dipilih juga harus memenuhi lebih dari sekedar menjanjikan keuntungan keuangan.

Berbeda dengan pekerjaan sambilan yang dilakukan secara tradisonal, *moonlighting* yang dilakukan dewasa ini dalam beberapa kasus

lebih merupakan pilihan hidup. Sebagian orang melakukan *moonlighting* bukan karena daya tarik finansial semata. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa alasan untuk mendapatkan penghasilan tambahan atau keuntungan finansial jangka pendek tetap menjadi alasan dominan. Sebagai gambaran, hasil survei "*Issues in Labor Statistics*" US Department of Labor September 2002, memperlihatkan data kualitatif mengenai alasan orang melakukan pekerjaan ganda (*moonlighting*)

**Tabel 2.2 Alasan Melakukan *Moonlighting***

Alasan	Persentase
1. Mencari uang tambahan	35,4%
2. Memenuhi pengeluaran atau membayar utang	27,8%
3. Menikmati pekerjaan kedua	17,4%
4. Membangun bisnis atau mendapatkan pengalaman	4,6%
5. Alasan lain	12,5%
6. Tidak ada alasan	2,3%

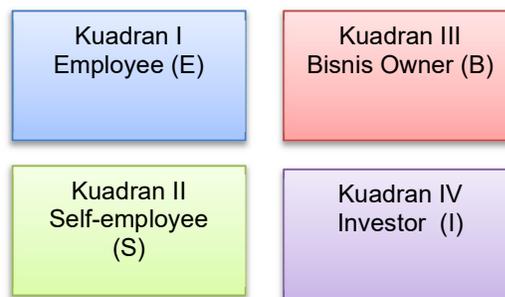
Sumber : Randal S Hansen, Ph.D (<http://www.quintcareers.com>), 2018

Tabel 2.2 jelas memperlihatkan bahwa pertimbangan finansial masih menjadi alasan utama orang melakukan *moonlighting*, disusul dengan melakukan pekerjaan yang disenangi. Kecenderungan tersebut seolah mendukung teori Abraham Maslow bahwa manusia pertama sekali harus memenuhi kebutuhan hidupnya sebelum meimikirkan untuk melakukan apa yang disenangi atau berusaha menggapai impian atau obsesi.

Dalam dunia kerja yang kian kompetitif perusahaan mengutamakan merekrut pelamar yang berpengalaman. Namun persyaratan itu hanyalah seperti telur dan ayam bagi para pencari kerja baru. Bagaimana mereka mendapatkan pengalaman kalau belum pernah bekerja sebelumnya. Oleh

karena itu setiap siswa atau mahasiswa memiliki harus tanggung jawab untuk mempersiapkan diri. Mereka dapat menambah pengalaman dengan melakukan *moonlighting* atau magang sehingga mereka bisa mendapatkan pengalaman.

*Moonlighting* dapat menjadi salah satu jembatan untuk mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam mengelola bisnis dengan mengasahnya di luar jam kerja tanpa harus meninggalkan pekerjaan utama tersebut. Dalam Cashflow Quadrant (Kiyosaki, 2014), *Moonlighter* berada dalam kuadran II yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2.3 The Cashflow Quadrant**

Usaha paruh waktu memungkinkan pengusaha “mencoba menjejakkan kaki” dan melihat apakah usaha tersebut layak dilakukan sambil tetap mempertahankan pekerjaan purna waktu. Tapi terdapat banyak perangkap yang harus dihindari ketika melakukan *moonlighting*. Untuk itu sekurang-kurangnya terdapat 6 (enam) langkah yang harus dilakukan untuk menghindari masalah terkait dengan usaha paruhwaktu, yaitu sebagai berikut :

1. Konflik kepentingan

Jika usaha paruh waktu yang dijalankan dan pekerjaan purna waktu bergerak pada bidang yang sama, maka besar kemungkinan terjadi konflik kepentingan. Dalam beberapa kasus, perusahaan dapat memandang

*moonlighting* sebagai sesuatu yang positif bagi perusahaan jika karyawan yang melakukan *moonlighting* memperoleh keterampilan baru yang dapat digunakan untuk perusahaan. Beberapa perusahaan juga membebaskan karyawannya untuk mencari pengalaman di luar dengan mengizinkan karyawannya cuti dan bekerja untuk perusahaan lain. Atau perusahaan tersebut meminjamkan tenaga ahli kepada perusahaan lain.

## 2. Menentukan kesesuaian paruh waktu

Beberapa usaha cocok dilakukan secara paruh waktu, sementara yang lain tidak. Usaha ritel memerlukan operasi penuh waktu, sementara konsultan dapat melaksanakan beberapa proyek kecil dengan komitmen waktu yang lebih sedikit.

## 3. Mengelola waktu

Karyawan yang menjalankan paruh waktu sementara dia juga tetap bekerja penuh waktu, akan menguji keterampilan karyawan dalam mengelola waktu. Keluarga, teman dan waktu tidur mungkin akan menjadi isu yang paling menonjol.

## 4. Membangun dukungan

Seminggu 40 jam ditambah dengan waktu untuk usaha paruh waktu akan menyita lebih banyak waktu dari pada menjalankan usaha penuh waktu. Oleh sebab itu keluarga dan teman kerja perlu memahami beban pekerja yang mengambil usaha paruh waktu dan selalu bersedia menawarkan bantuan.

## 5. Fokus pada satu usaha

Godaan pada semua usaha kecil adalah keinginan untuk mengambil semua peluang. Ini harus dihindari dengan segala cara. Dengan terbatasnya waktu dan sumber daya, memperluas pada usaha lain dapat mengurangi

perhatian karyawan dari perusahaan paruh waktu. Focus pada satu usaha sampai berhasil.

#### 6. Ketahui hasil akhir

Seiring dengan pendirian usaha paruh waktu, karyawan harus memiliki tujuan akhir yang jelas dalam kepala. Apakah usaha tersebut hanya alat untuk menambah penghasilan, atau apakah suatu hari akan menjadi perusahaan purnawaktu ?

### 2.1.4.2. Indikator Moonlighting

*Moonlighting* berarti bekerja di luar daripada tempat bekerja biasanya atau pekerjaan sampingan. Menurut Mulokozi (2015) aktivitas *moonlighting* yaitu kegiatan yang dilakukan oleh dosen dalam melakukan pekerjaan sampingan. Dimana ada 3 indikator dalam mengukur *moonlighting* yaitu :

1. Waktu yang dihabiskan pada Universitas yang lain yaitu jam kerja dosen yang dilakukan saat melakukan pengajaran di Universitas selain homebasenya.
2. Jumlah kelas kuliah yaitu jumlah kelas kuliah yang dimiliki oleh dosen dalam melakukan pengajaran kepada mahasiswa di tempat mengajar dosen.
3. Aktivitas lain yang menghasilkan pendapatan yaitu kegiatan lain yang dimiliki oleh dosen selama mengajar pada Perguruan Tinggi.

### 2.1.5 Perilaku Kerja Inovatif

#### 2.1.5.1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Dalam dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang inovatif, fleksibel, dan berkomitmen, serta mampu memahami hal-hal yang mendorong timbulnya kinerja inovatif di

dalamnya (Afsar & Badir, 2016). Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudarma, 2012).

Salah satu tujuan utama sebuah organisasi adalah memenangkan persaingan, untuk dapat memenangkan persaingan, organisasi membutuhkan SDM yang mampu menciptakan ide-ide baru yang inovatif dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Organisasi perlu memberikan karyawan kesempatan untuk mengelola sendiri tugas dan pekerjaannya berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, hal ini akan menjadi sumber kepuasan dan faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja inovatif karyawan (-Turek & Turek, 2016).

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang mengarah pada permulaan dan pengenalan atas ide, proses, produk, ataupun prosedur baru yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan adanya perilaku kerja yang inovatif, karyawan akan dapat memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga organisasi dapat memenangkan persaingan. Perilaku kerja inovatif dapat terwujud melalui penggunaan cara yang berbeda dalam pemecahan masalah serta mengusulkan beberapa ide kreatif untuk kemajuan perusahaan (J De Jong & Hartog, 2019). Organisasi perlu untuk memahami berbagai faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu, dalam perspektif psikologi organisasi, aktifitas-aktifitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku inovatif). Janssen (2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu

pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan. Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Oleh karena itu penting untuk memahami tentang aktivitas individu yang mengarah pada inovasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas-aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku inovatif.

Anderson, Dreu, N. de, & Nijstad (2004) menjelaskan bahwa Psikologi Organisasi menekankan inovasi pada perspektif individu, termasuk di dalamnya adalah karakteristik individual dan kontekstual yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu inovasi. Penelitian-penelitian mengenai perilaku inovatif ini berusaha untuk menjelaskan mengenai perilaku yang individu tunjukkan di lingkungan kerjanya ketika inovasi terjadi.

Menurut Jeroen de Jong & Hartog (2010) menyatakan perilaku inovatif kerja adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada seting pekerjaan.

*Innovative work behavior* memiliki makna lebih dari sekedar menghasilkan sebuah ide, gagasan atau pemikiran baru, karena melibatkan

proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan. Maka berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sebuah *innovative work behavior* pasti membutuhkan perilaku kreatif, tetapi tidak semua bentuk kreatifitas yang dihasilkan dalam perilaku tersebut dapat digolongkan sebagai *innovative work behavior*. Hanya perilaku kreatif yang dapat diwujudkan dalam implementasi kerja saja yang tergolong sebagai *innovative work behavior*.

Perilaku kerja yang inovatif adalah multidimensi dari cara-cara kinerja unggul, di dalamnya ada dimensi ide generasi yaitu : memperkenalkan ide-ide kreatif, ide promosi, dan selalu berusaha untuk mendapatkan dukungan untuk pelaksanaan dari ide-ide yang telah dikemukakan. Perilaku kerja inovatif menghasilkan komitmen kerja yaitu suatu sikap yang menunjukkan motivasi diri dan komitmen pribadi untuk ide-ide inovatif dan ada keinginan serta tindakan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut menjadi praktik-praktik kerja nyata dengan kebaruan.

Messmann (2012) mengatakan perilaku inovatif kerja adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De Jong & Hartog, 2010).

Anderson, Potočnik, & Zhou (2014) menyatakan bahwa perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan

tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku *inovatif* menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dengan biasanya tetapi lebih efektif dan efisien. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif kerja merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan ide baru yang bermanfaat bagi pribadi maupun organisasi.

#### **2.1.5.2. Dimensi Innovative Work Behavior**

*Innovative work behavior* adalah suatu bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi dalam konteks penelitian ini adalah perusahaan. Perilaku ini terdiri atas empat dimensi yang merupakan bagian dari *innovative work behavior* secara keseluruhan. De Jong dan Hartog (2010). Perilaku inovatif ini merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari tiga tahap, yaitu : *idea exploration*, *idea generation*, *idea coalition building* atau *idea championing* dan *idea implementation* (J De Jong & Hartog, 2019). Keempat

dimensi ini saling bersinergi satu sama lain membentuk suatu keluaran perilaku yang disebut dengan *innovative work behavior* yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) *Idea exploration*

*Idea exploration* adalah dimensi yang merupakan tahapan awal dari perilaku inovasi (*innovative work behavior*) dimana karyawan dituntut untuk mampu memahami masalah dan kebutuhan tempat kerja. Melalui pemahaman masalah dan kebutuhan di tempat kerja, karyawan akan memunculkan kesempatan untuk merubah suatu kondisi yang ada di lingkungan kerja. Pada tahap *idea exploration*, proses inovasi terjadi ketika karyawan mulai mampu menemukan adanya peluang ide baru Krueger & Casey (2000). Peluang dapat ditemukan melalui berbagai cara misalnya melalui penemuan adanya keganjilan dan diskontinuitas yang mengganggu proses kerja yang ada, perkembangan masalah pada metode kerja yang biasa diterapkan, kegagalan dalam memenuhi tuntutan kerja dan munculnya trend baru yang membawa pengaruh pada proses kerja.

b) *Idea generation*

*Idea generation* adalah tahap kedua dari dimensi *innovative work behavior* dimana pada tahap ini karyawan mulai mampu mengembangkan suatu ide inovasi melalui proses menciptakan dan menyarankan ide kreatif untuk produk, proses maupun servis baru. Ide inovasi ini muncul berdasarkan hasil penemuan peluang pada tahap sebelumnya yakni pada *opportunity exploration*. Ketika peluang dan informasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah berhasil ditemukan, maka *idea generation* akan muncul (De Jong, 2010).

Inovasi individu dimulai dengan adanya kesadaran dari individu untuk melihat dan mengenali akan adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul (Kanter, dalam Janssen 2000). Janssen (2000) menambahkan bahwa persepsi mengenai permasalahan dalam pekerjaan, merasakan adanya keganjilan, atau munculnya tren merupakan pencetus atau dorongan dalam menghasilkan ide-ide baru. Kemudian dari peluang tersebut, individu akan mulai untuk memproduksi atau membuat suatu ide baru yang bermanfaat dalam berbagai domain pekerjaan. Pendalaman suatu peluang dapat dilakukan dengan mencari cara untuk meningkatkan proses pelayanan atau memikirkan langkah alternatif dalam proses kerja, produk atau layanan (Kanter, dalam Janssen 2000). Inovasi dipacu oleh adanya pengakuan atas suatu peluang baru. Ketika peluang tersebut dihargai, seseorang perlu mengerahkan tenaga untuk memunculkan ide-ide tersebut. Permasalahan utama yang muncul dalam tahapan ini adalah bagaimana membuat individu memusatkan perhatiannya dan bagaimana cara memicu tindakan individu untuk mengapresiasi dan memusatkan perhatian pada gagasan, kebutuhan dan peluang baru.

c) *Idea championing*

*Idea championing* adalah suatu tahapan dalam *innovative work behavior*, dimana karyawan mulai terdorong untuk mencari koalisi atau dukungan dalam mewujudkan ide baru yang telah dihasilkannya pada tahap *idea generation*. Menurut Howell, Shea, & Higgins (1998) menjadi penting pada tahapan ini, karyawan mampu menjaga antusiasme, persistensi dan kepercayaan diri atas keberhasilan penerapan ide yang dimilikinya. Maka karyawan perlu untuk mencari dan memilih individu yang tepat untuk

mendukung implementasi ide baru yang dimiliki. Hal ini disebabkan oleh kerentanan implementasi inovasi terhadap resistensi.

*d) Idea Implementation.*

*Idea Implementation* adalah merupakan tahapan dimana karyawan telah memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru yang mereka miliki pada proses kegiatan kerja rutin yang biasa ia lakukan. Pada tahapan ini perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan meliputi pengembangan dan uji coba terhadap ide produk, proses maupun servis baru yang ia tawarkan (De Jong & Hartog, 2010). Proses uji coba melibatkan pengenalan prosedur, produk, proses maupun servis baru kepada karyawan lain yang proses kerjanya mengalami dampak dari adanya implementasi ide. Tidak hanya sebatas pengenalan tahapan ini juga melibatkan kegiatan pemeriksaan hasil yang ditimbulkan dari adanya implementasi ide baru. Dapat dikatakan pada tahapan ini dilakukan uji coba beserta pembiasaan atas penerapan ide baru yang diajukan. *Idea implementation* adalah tahapan inovasi untuk mengembangkan, memodifikasi, komersialisasi dan implementasi ide kreatif ke dalam bentuk perilaku kerja.

Menurut Kleysen & Street (2001) mengklasifikasikan perilaku inovatif memiliki 5 aspek, yaitu :

*a. Opportunity Exploration;*

Aspek ini mengacu pada mempelajari atau mengetahui lebih banyak mengenai peluang untuk berinovasi.

*b. Generativity;*

Aspek ini mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan.

c. *Formative Investigation*;

Aspek ini mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi, opini, dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut.

d. *Championing*;

Aspek ini mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide.

e. *Application*;

Aspek ini mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif.

Sedangkan menurut De Jong dan Hartog (2007) mengemukakan dan menyederhanakan menjadi empat dimensi perilaku inovatif yaitu sebagai berikut :

a. *Opportunity exploration*,

Proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengi-riman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.

b. *Idea generation*,

Membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk dapat meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

c. *Championing*,

Melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.

d. *Application*,

Individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang memiliki perilaku inovatif adalah adanya kesadaran dari individu untuk melihat dan mengenali akan adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul, individu mencari dukungan untuk ide yang berusaha dalam membangun sebuah koalisi untuk mendukung ide inovasi tersebut. Individu yang mampu melengkapi idenya dengan membuat suatu produk atau *prototype* atau model dari ide inovasi tersebut yang dapat dialami langsung dan diterapkan dalam suatu pekerjaan, kelompok kerja, ataupun organisasi secara keseluruhan, sehingga nantinya ide tersebut dapat disebarakan, diproduksi secara massal, ataupun digunakan secara produktif.

#### **2.1.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif**

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktivitas-aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku inovatif) (Janssen, 2000). Janssen (2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi

ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif karyawan. Nijenhuis (2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

a) Faktor Eksternal:

1. *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.
2. *Social-Political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan. Sehingga pemimpin dan karyawan harus memunculkan perilaku inovasi agar tetap memberi hasil kerja yang terus berkembang dan lebih baik.

b) Faktor Internal:

1. Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan), karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja. Hubungan yang berkualitas sering ditandai dengan saling percaya dan menghormati.
2. Interaksi dengan grup rekan kerja (*Team Work*), karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru mereka juga meningkatkan *idea generation* di dalam sebuah grup rekan kerja mereka. Dan hal ini memudahkan perilaku inovatif kerja untuk berkembang.

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut pendapat Etikariena, Arum, & Muluk, (2014) yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor tersebut adalah

**a. Faktor Internal**

Faktor internal yang dimaksudkan adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang mampu menggerakkan karyawan untuk memunculkan perilaku inovatif. Faktor ini penting karena karyawan merupakan pelaku utama yang menggerakkan suatu ide dapat dijalankan. Faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan, yaitu :

1) Tipe kepribadian

Tipe kepribadian karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif karyawan (Etikariena & Muluk, 2014). Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki kepribadian yang mendorong pada perubahan-perubahan diri ke arah yang lebih baik maka karyawan juga akan terdorong untuk selalu memperbaiki dirinya. Ketika karyawan melakukan perubahan-perubahan yang lebih baik maka karyawan akan berusaha mencari alternatif-alternatif solusi agar dirinya tidak kembali menjadi pribadi yang ditinggalkan. Demikian, karyawan juga akan memunculkan perilaku-perilaku inovatif yang dapat menunjang karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta selalu berusaha memperbaiki hasil kerja menjadi lebih efektif

2) Level pendidikan

Level pendidikan karyawan juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif yang muncul pada karyawan (Etikariena & Muluk, 2014). Karyawan yang memiliki level pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang

lebih besar untuk memunculkan perilaku inovatif. Hal ini dikarenakan semakin tinggi level pendidikan yang dimiliki maka karyawan akan memiliki wawasan yang luas sehingga mampu mengembangkan wawasan-wawasan yang dimiliki menjadi ide-ide yang dapat direalisasikan.

### 3) Gaya penyelesaian masalah

Gaya penyelesaian masalah yang tepat akan mendorong karyawan memunculkan perilaku inovatif sebagai solusi maupun tindakan preventif suatu permasalahan (Etikariena & Muluk, 2014). Karyawan yang memiliki gaya penyelesaian masalah *problem solves* maupun *problem seekers* akan terdorong memunculkan penyelesaian-penyelesaian masalah serta melakukan antisipasi permasalahan sehingga terdorong berperilaku inovatif sebagai tindakan preventif agar masalah tidak terjadi. Sedangkan karyawan yang lalai terhadap setiap permasalahan-permasalahan yang terjadi maka akan cenderung untuk tidak berbuat apa-apa sehingga perilaku inovatif yang diharapkan dimungkinkan tidak muncul.

### 4) Motivasi Kerja

Karyawan yang mampu memotivasi diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan mampu memunculkan perilaku inovatif (Etikariena & Muluk, 2014). Adanya motivasi kerja yang baik menjadikan karyawan terdorong untuk melakukan inovasi-inovasi yang akan menjadikan karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sedangkan karyawan yang kurang mampu memotivasi diri untuk menghasilkan kinerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang statis.

### 5) Keberanian mengambil risiko

Karyawan yang berani mengambil risiko atas segala sesuatu yang dikerjakannya akan berpeluang untuk melakukan inovasi (Etikariena & Muluk,

2014). Keberanian dalam mengambil risiko menjadikan karyawan lebih leluasa dalam mengekspresikan ide-idenya serta melakukan implementasi atas ide-ide yang diciptakan. Berbeda ketika karyawan memiliki ketakutan dalam mengambil risiko akan membatasi karyawan dalam mengekspresikan serta mengimplementasikan ide-idenya dengan baik.

#### 6) Kondisi Psikologis

Rulevy & Parahyanti (2016) menemukan bahwa kondisi psikologis yang positif dalam ruang lingkup pekerjaan dapat meningkatkan motivasi serta menanamkan keterikatan karyawan dalam memunculkan ide-ide inovatif. Kondisi psikologis yang positif menjadikan individu lebih termotivasi untuk menjadi lebih produktif serta bersemangat mencapai tujuan. Sehingga individu dapat terdorong memunculkan ide-ide baru untuk dapat menjadi lebih produktif dan mencapai tujuan.

#### **b. Faktor Eksternal**

##### 1) Peran Pemimpin atau Atasan

Pekerja yang berkualitas hanya akan memunculkan *performa* maksimalnya ketika dipimpin oleh pemimpin yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas memiliki pandangan yang jauh ke depan (*visioner*) sehingga mampu memacu para anggotanya dalam memunculkan perilaku inovasi serta mampu bersinergi menggerakkan orang-orang di dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, pemimpin juga dapat menjadi penghancur bagi perusahaannya ketika tidak dapat menggerakkan para anggotanya untuk melakukan perubahan dan pembaharuan (Ancok, 2012; Etikariena et al., 2014).

Schneider dan Reichers dalam Octara & Salendu (2013) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan.

Hal ini dikarenakan iklim organisasi mampu merefleksikan keyakinan serta *psychological meanings* yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap lingkungannya dan berusaha untuk mewujudkannya. Selain itu, iklim organisasi terbentuk dari kepribadian, sikap, serta perilaku yang dimiliki seluruh anggota organisasi sehingga ketika organisasi memiliki orang-orang yang secara positif mendukung adanya perubahan menjadi lebih baik maka dimungkinkan perilaku inovatif akan muncul.

## 2) Tipe pekerjaan

Tipe pekerjaan memiliki andil dalam mempengaruhi karyawan memunculkan perilaku inovatif. Hal ini dikarenakan tipe pekerjaan membuat karyawan memutuskan untuk berperilaku inovasi atau tidak. Karyawan yang dituntut untuk melakukan pekerjaan yang dinamis akan mendorong dirinya untuk melakukan perkembangan dan perubahan secara aktif sehingga karyawan dapat memunculkan ide-ide inovatif yang nantinya akan menunjang pekerjaan mereka. Selain itu, pekerjaan yang memiliki batas waktu yang cepat juga akan mendorong karyawan menghasilkan ide-ide atau gagasan secara cepat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan (Etikariena & Muluk, 2014).

Berdasarkan beberapa pemaparan beberapa faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi tipe kepribadian, level pendidikan, gaya penyelesaian masalah, motivasi, dan keberanian pengambilan resiko. Sedangkan faktor eksternal meliputi peran pimpinan atau atasan, iklim kerja, dan tipe pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

#### **2.1.5.4. Tujuan Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif adalah mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru, Menghasilkan ide ide kreatif, Memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain, Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, serta mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut.

Tujuan utama dari perilaku inovatif adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas
- 2) Menciptakan pasar baru
- 3) Memperluas jangkauan produk
- 4) Mengurangi biaya tenaga kerja
- 5) Meningkatkan proses produksi
- 6) Mengurangi bahan baku
- 7) Mengurangi kerusakan lingkungan
- 8) Mengganti produk atau pelayanan
- 9) Mengurangi konsumsi energi
- 10) Menyesuaikan diri dengan Undang-Undang.

#### **2.1.5.5. Indikator Innovation Work Behavior**

Messmann (2012) mengatakan perilaku inovatif kerja adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi.

*Innovation work behavior* atau perilaku inovatif dosen mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh dosen dalam menciptakan ide-ide baru dari sudut pandang baru yang diubah menjadi inovasi. Perilaku inovatif dosen

menurut Onne Janssen (2000) bahwa ada 3 dimensi dalam mengukur perilaku inovatif dosen yaitu :

a) Menciptakan ide (*idea generation*)

Yaitu dosen mampu mengenali masalah yang terjadi pada lingkungan kampus yang menjadi tempat mengajar dosen kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang bermanfaat pada bidang apapun.

b) Berbagi ide (*idea promotion*)

Dimensi berbagi dosen atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan kerja dosen sehingga ide tersebut dapat diterima, selain itu terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan yang diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi.

c) Realisasi ide (*idea realization*)

Dosen merupakan sebuah *prototype* atau model dari ide yang dimiliki menjadi promosi atau proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

## **2.1.6 Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus**

### **2.1.6.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2014).

Siagian (2008) menyatakan pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan di tempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seorang dosen dalam memberikan pengajaran maka semakin cepat dan semakin terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja adalah merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Menurut Trijoko (1998) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini didukung dengan teori Robbins & Timothy (2015) bahwa semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

Pengalaman kerja merupakan bekal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi perusahaan yang mengutamakan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang karyawan. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman

kerja. Pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai indikator yaitu, masa kerja/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap alat dan pekerjaan, serta *job classification*. Keempat indikator tersebut 57,7% yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolok ukur pengalaman kerja masing-masing karyawan.

Pengalaman kerja mencakup: masa kerja (berapa lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi), dan jenis pekerjaan (pekerjaan atau jabatan yang pernah dimiliki). Adapun senioritas masa kerja merupakan lamanya waktu seorang karyawan telah berdinasi dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan sebagai dosen. Masa kerja merupakan salah satu faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu. Misalnya wawasan maupun tanggapan seseorang yang telah bekerja lima belas tahun atau lebih, dalam memandang situasi kerja sungguh berbeda dengan pekerja yang baru bekerja setahun.

Pengalaman kerja sangatlah penting diperlukan dalam rangka kewajiban seseorang dosen terhadap tugasnya. Pengetahuan seorang dosen dimulai dengan pendidikan formal, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman yang selanjutnya dilakukan dalam bentuk praktik. Pengalaman kerja bagi dosen merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman yang dimiliki oleh seorang Dosen menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh mahasiswa. Pengalaman mengajar yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2016) pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan daya guna. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan lebih menguasai teknik dan metode dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik. Pegawai akan semakin terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

#### **2.1.6.2. Pengertian Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus**

Kasus merupakan sebuah cerita yang mempunyai pesan tersembunyi, sebuah narasi yang mendeskripsikan tentang situasi aktual atau realistis di mana individu atau sekelompok orang harus membuat keputusan atau memecahkan masalah yang ada (Killen, 2010). Jika suatu cerita atau kejadian mempunyai pesan di dalamnya dan hal itu merupakan masalah yang harus diselesaikan maka cerita tersebut dapat dikatakan sebagai sebuah kasus.

Kasus adalah sebuah keadaan yang merupakan representasi dari pengetahuan dan pengalaman yang disajikan dalam bentuk deskripsi situasi (pembelajaran) nyata. Jadi kasus menurut Celik (2011) adalah permasalahan yang disajikan dalam bentuk deskripsi atau cerita yang panjang.

Nilai adalah keyakinan dasar akan segala sesuatu yang dianggap baik dan benar. Robbins dan Judge (2009) membagi nilai menjadi dua, yaitu nilai instrumental dan nilai terminal. Nilai instrumental adalah nilai-nilai yang dianut dalam berperilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sementara nilai terminal adalah nilai-nilai dari suatu tujuan yang dianggap baik dan ingin dicapai. Contoh nyatanya misalkan : saya ingin menjadi pintar (nilai terminal), oleh karena itu saya harus rajin belajar (nilai instrumental).

Pandangan mengenai *experiential value* dilihat berdasarkan hubungan yang ada mencakup penggunaan secara langsung atau bentuk apresiasi konsumen terhadap barang ataupun jasa yang digunakan (Datta & Vasantha, 2013; Mathwick et al., 2001; Rosanti et al., 2014). Holbrook dalam Nigam (2012) mengungkapkan bahwa *experiential value* menawarkan manfaat ekstrinsik dan intrinsik yang dapat memberikan dampak jangka panjang di benak konsumen.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi dalam menghadapi perubahan tuntutan masyarakat dengan melakukan pembelajaran keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, organisasi dan pembentukan reputasi yang mempengaruhi pengembangan strategi kompetensi, bertujuan untuk meningkatkan kinerja operasinya. Menurut Griffin & Moorhead (2007) kinerja menggambarkan bagaimana organisasi menjadi efektif dan menunjukkan tingkat produktivitas *outputnya*, yang diperoleh melalui pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi. Kemampuan Perguruan Tinggi untuk menangkap setiap gejala dari perubahan lingkungan akan menjadi faktor penentu kesuksesan bagi Perguruan Tinggi.

Institusi Perguruan tinggi harus melakukan adaptasi tertentu pada struktur dan prosesnya dalam usaha memperbaiki efektivitas kegiatan belajar mengajar dalam lingkungan yang terus berubah kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar

omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Siswanto, n.d.).

#### **2.1.6.3. Teori Case Based Reasoning (CBR)**

*Case-based reasoning* (CBR) merupakan sebuah cara penyelesaian masalah dengan memanfaatkan pengalaman sebelumnya pada domain pengetahuan tertentu. Maher, at.al. (1995:3) mengungkapkan CBR adalah suatu pendekatan untuk pemecahan masalah yang menggunakan basis data atau kasus masalah sebelumnya yang diselesaikan ketika memecahkan masalah baru di mana basis data adalah kumpulan data yang disimpan dalam komputer. Hal yang sama diungkapkan oleh Riesbeck dan Schank (Watson 1997: 15) bahwa CBR merupakan sebuah cara baru penyelesaian dengan cara menggunakan penyelesaian masalah masa lampau.

*Case based reasoning method* adalah salah satu metode yang digunakan untuk membuat sebuah system dengan cara pengambilan keputusan dari kasus baru berdasarkan solusi dari kasus-kasus lampau yang pernah terjadi. Konsep case based reasoning ini ditemukan bermula dari ide untuk menggunakan pengalaman-pengalaman dari kasus lampau yang pernah terjadi, lalu pengalaman itu digunakan untuk menyelesaikan kasus-

kasus yang baru. Kebanyakan para *decision maker* menggunakan pengalaman mereka dalam menyelesaikan masalah lampau, lalu digunakan kembali untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi saat ini.

Manusia adalah makhluk yang diberikan kemampuan berfikir dengan baik. Menurut Suriasumantri, penalaran adalah suatu proses berfikir dalam menarik kesimpulan berupa pengetahuan. Ada persamaan antara penalaran pada *Case Based Reasoning* dan penalaran pada manusia. Menurut Pal dan Shiu, suatu proses dalam *Case Based Reasoning* sama seperti refleksi penalaran pada manusia. Ketika dihadapkan pada masalah baru, maka akan merujuk pada permasalahan lampau yang sama, baik permasalahan yang pernah dialami maupun permasalahan orang lain yang diingat. Sama seperti manusia yang dapat melakukan penalaran, *Case Based Reasoning* dikembangkan untuk melakukan penalaran seperti manusia. Dengan penalaran, *Case Based Reasoning* dapat melakukan pengambilan dan penyetaraan solusi dimasa lalu yang tersimpan dan digunakan untuk menyelesaikan permasalahan sekarang ini.

Di dalam *Case Based Reasoning* kita dapat memperluas pengetahuannya dengan cara memasukkan pengalaman yang baru ke dalam memori/basis data untuk digunakan memecahkan masalah baru di masa yang datang. Perkembangan *Case Based Reasoning* dipengaruhi oleh hasil-hasil penelitian di dalam bidang ilmu *kognitif*. *Case Based Reasoning* yang saat ini berdasarkan pada penelitian tentang peranan memori dalam pengetahuan atau *Memory Organizing Packets* (MOPs). MOPs berfungsi untuk mengatur urutan peristiwa, MOPs mengatur urutan peristiwa secara tunggal yang disebut dengan "ingatan" dan ingatan inilah yang akan berdominasi dalam melakukan interpretasi dan penyelesaian masalah.

Pengertian lain tentang CBR diungkapkan oleh Montani and Jain (2010:8) bahwa CBR merupakan metode pemecahan masalah yang memberikan prioritas penggunaan pengalaman masa lalu untuk memecahkan masalah saat ini, solusi untuk masalah saat ini dapat ditemukan dengan menggunakan kembali atau mengadopsi solusi untuk masalah yang telah diselesaikan saat ini. Pengertian sederhana tentang CBR juga diungkapkan oleh Aamodt dan Plaza (1994:2) bahwa pada dasarnya CBR digunakan untuk mengatasi sebuah permasalahan baru dengan cara mengingat situasi/masalah yang sama sebelumnya dan menggunakan informasi dan situasi tersebut untuk menyelesaikan masalah.

Kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa *Case-based reasoning* (CBR) adalah merupakan sebuah pendekatan penyelesaian masalah baru dengan menggunakan atau mengadopsi solusi masalah di masa lalu yang memiliki kemiripan (*similar*) yang telah tersimpan dan menggunakan solusi tersebut untuk menyelesaikan masalah baru.

#### **2.1.6.4. Indikator Case Based Experiential Value**

*Case Based Experiential Value* adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur *case based experiential value* adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk

memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.
4. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*). Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
5. Kemampuan analitis dan manipulative. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

## **2.1.7 Kinerja Dosen**

### **2.1.7.1 Pengertian *Performance* (Kinerja)**

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apa pun organisasi, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber

daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektivitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Terkait dengan kinerja, Rummler & Brache (1995) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu :

1. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan

konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Richard, Daft, 2003). Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja menurut (Afandi, 2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individu yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada umumnya kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Veithzal (2012) bahwa kinerja merupakan hasil keterikatan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi yang lain dikemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Helper (Veithzal, 2012) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Porter dan Lawyer dalam (Alma, 2010) kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dengan demikian apabila konsep ini diterapkan di lingkungan akademik dapat dikatakan bahwa kinerja itu merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang dosen, yaitu kemampuan mengaplikasikan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Indrasari & Meithiana (2017) mengungkapkan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian Busro (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Kinerja menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja)
4. Kehadiran di tempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik, dan)
5. Sikap kooperatif di dalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik).

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (dalam buku Busro, 2017:88) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari :

1. Kemampuan seseorang dalam usahanya mencapai tujuan (semakin terampil semakin baik)
2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (semakin tepat waktu, semakin baik)
3. Ketekunan untuk bekerja keras (semakin tekun semakin baik)
4. Penggunaan biaya sesuai rancangan (semakin hemat semakin baik)
5. Kemandirian bekerja dalam (semakin tidak membutuhkan pengawasan semakin baik); dan

6. Kemampuan mengatasi masalah atau penghalang (semakin mampu mengatasi masalah semakin baik).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat Dessler (2011) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara & Prabu, 2016).

Malthis & Jackson (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apa yang dilakukan oleh pegawai dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pegawai, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga dapat dikatakan sebagai kinerja. Semakin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang digariskan dalam OTK.

Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), maka *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kapasitas untuk bekerja
2. Kesempatan untuk berkinerja, dan
3. Kesiediaan/kemauan untuk berkinerja.

Hal ini dipertegas oleh Ivancevich & Matteson (2002) yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh :

1. Kapasitas untuk berkinerja. Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik: (a) keterampilan, (b) kemampuan, dan (c) pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seseorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan tahu bagaimana cara melakukannya.
2. Kesempatan untuk berkinerja. Kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja. Agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkinerja, maka manajemen harus menyiapkan: (a) peralatan yang memadai, (b) peralatan yang berteknologi

*update*, (c) keputusan yang baik, (d) sikap yang baik, dan (e) kemauan untuk selalu berubah.

3. Kemauan untuk berkinerja. Kesiapan untuk berkinerja berhubungan dengan: (a) sejauh mana seseorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya, (b) kemampuan mengkombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, (c) tekad yang kuat untuk berkinerja dengan baik.

Para pimpinan lembaga atau organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya walaupun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh factor individu dan situasi. Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2006) ada tiga perangkat variable yang mempengaruhi perilaku dan prestasi, yaitu :

1. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umur, asal-usul dan jenis kelamin)
2. Variabel organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas seseorang, yaitu :

1. Variabel individual, meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional, terdiri dari (1) faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, dan lingkungan fisik, dan (2) faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari beberapa faktor tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor internal antara lain: (a) kemampuan intelektualitas, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan.
2. Faktor eksternal meliputi: (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

#### **2.1.7.2 Pengertian Dosen**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Guru diartikan “orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.” Sedangkan Dosen adalah “tenaga pengajar pada perguruan tinggi.” Dari dua pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa “status” Guru dan Dosen adalah sebagai tenaga pengajar (pendidik). Yakni, orang yang mencari uang dari hasil mengajar. Itu berarti, idealnya kebutuhan pokok, kelayakan, dan kesejahteraan hidup mereka sudah bisa terjamin dari uang yang dihasilkan dari aktivitas mengajar saja.

Sedang dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Dengan demikian dapat dikatakan guru merupakan pekerja profesional dalam bidang mengajar, yang berciri memiliki kewajiban dan tanggung jawab kepada atasannya secara administrasi. Serta tentunya juga bertanggung jawab kepada masyarakat luas (terutama wali murid) secara moral.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di Perguruan Tinggi. Sebagaimana diamanatkan dalam UU. Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Dirjen Dikti Tahun 2010 tugas melakukan pendidikan merupakan tugas dalam bidang pendidikan dan pengajaran antara lain:

1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di Laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran;
2. Membimbing seminar Mahasiswa;
3. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL);
4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir;
5. Penguji pada ujian akhir;
6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan;
7. Mengembangkan program perkuliahan;
- 8.

Mengembangkan bahan pengajaran; 9. Menyampaikan orasi ilmiah; 10. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan. 11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya; 12. Melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.

Tugas melakukan penelitian merupakan tugas pada bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah, antara lain: 1. Menghasilkan karya penelitian; 2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah; 3. Mengedit/menyunting karya ilmiah; 4. Membuat rancangan dan karya teknologi; 5. Membuat rancangan karya seni (Dirjen Dikti, 2010). Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat, antara lain: 1. Menduduk jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya; 2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; 3. Memberi latihan/ penyuluhan/penataran pada masyarakat; 4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan; 5. Membuat/ menulis karya pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010).

Tugas penunjang Tridharma Perguruan Tinggi, antara lain: 1. Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi; 2. Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah; 3. Menjadi anggota organisasi profesi; 4. Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga; 5. Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional; 6. Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah; 7. Mendapat tanda jasa/ penghargaan; 8. Menulis buku pelajaran SLTA kebawah; 9. Mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial (Dirjen Dikti, 2010).

### 2.1.7.3 Kinerja Dosen

Kinerja dosen merupakan penilaian atas tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan tanggungjawab seorang dosen yang diakui dan diterima oleh Institusi kampus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Dikti. Kewajiban dan tanggungjawab dosen merupakan kompetensi yang dimiliki dosen dalam menjalankan tugas pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan melakukan berbagai hal yang bermanfaat untuk mengembangkan keahlian profesi (Indrasari, 2017).

Penilaian hasil kerja dosen dalam variabel kinerja dosen dalam penelitian ini telah memberikan gambaran pada masing-masing indikatornya, seperti pada indikator kinerja dosen di bidang pendidikan, ditunjukkan melalui aspek adanya frekuensi yang tinggi atas ketulusan mahasiswa pada mata kuliah yang diajarkan, kegiatan mendampingi dan membimbing mahasiswa dalam jumlah banyak untuk menyelesaikan tugas akhir dalam kurun waktu satu semester.

Kesanggupan dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini dalam hal penilaian kinerjanya juga berkaitan dengan produktivitas, yang dalam profesi dosen produktivitas tersebut dapat diketahui dari banyaknya karya ilmiah yang memperoleh pengakuan HAKI dalam kurun waktu satu tahun, frekuensi menulis jurnal ilmiah dalam jurnal terakreditasi nasional maupun internasional, intensitas kegiatan penelitian serta keterlibatan dalam berbagai studi ilmiah baik sebagai ketua maupun sebagai anggota yang dapat diukur dalam kurun waktu satu tahun.

Selain faktor tersebut di atas kinerja dosen di program studi manajemen yang menilai kinerjanya tergolong baik juga membuktikan kesanggupannya untuk menyusun Modul Pengabdian kepada masyarakat

dan memiliki identitas ISBN, frekuensi melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan terlibat dalam organisasi kemasyarakatan baik sebagai ketua maupun sebagai anggota dalam kurun waktu satu tahun merupakan gambaran kinerja dosen dalam mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat bukan saja berupa aktivitas bersama masyarakat yang bersifat pemberdayaan pada sektor-sektor tertentu, namun juga kegiatan yang memiliki nilai pengembangan potensi diri serta aktualisasi diri. Kegiatan tersebut termasuk sebagai pendukung atau penunjang, seperti mengikuti kegiatan seminar yang diselenggarakan oleh lembaga lain, berkesempatan menjadi nara sumber seminar, dan partisipasi atau keterlibatan sebagai anggota dari organisasi profesi yang relevan dengan bidang kompetensinya yang semuanya diukur dalam kurun waktu satu tahun.

Kinerja dosen adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dosen merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Termasuk yang membedakan dalam melihat kinerja instansi secara umum dengan kinerja institusi perguruan tinggi dalam hal ini kinerja dosen, selalu berpatokan dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Magdalena (2011) menyatakan kinerja dosen adalah hasil aktualisasi pengembangan potensi dosen dalam meningkatkan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan kegiatan penunjang tridharma. Kinerja dosen selalu identik dengan isi Tridharma Perguruan Tinggi. Menilai kinerja dosen dilihat dari hasil pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian yang dilakukan.

Kinerja dosen dilihat dari pengembangan penelitian menurut Tridharma Perguruan Tinggi diterapkan dengan kegiatan penelitian yang menghasilkan karya ilmiah; menerjemahkan/menyadur buku ilmiah; mengedit/menyunting karya ilmiah; membuat rancangan dan karya teknologi; dan membuat rancangan karya seni. (Magdalena, 2011).

Indrajit & Djokopranoto (2014) menyatakan kinerja dosen berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi melalui pengabdian kepada masyarakat dilakukan dengan menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya; melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat; memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan; dan membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat. Selain itu juga menjalankan kegiatan penunjang Tridharma yaitu kegiatan yang dilakukan oleh dosen untuk membantu dosen terlibat dalam berbagai kegiatan forum pendidikan baik regional maupun internasional.

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004).

Wujud kinerja dosen dilihat dari pengembangan pendidikan berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu melakukan perkuliahan/tutorial dan menguji serta, kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran; membimbing seminar Mahasiswa; membimbing KKN, PKN, praktik kerja

lapangan (PKL); membimbing tugas akhir; penguji pada ujian akhir; membina kegiatan mahasiswa; mengembangkan program perkuliahan; mengembangkan bahan pengajaran; menyampaikan orasi ilmiah; membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan; membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya; dan melaksanakan kegiatan *detasering* (Indrajit, 2014).

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya. Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas.

Untuk lebih memahami tentang kinerja dosen. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey (2003) bertujuan untuk :

1. Meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan *output* pendidikan,
2. Mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan stratejik.

#### **2.1.7.4. Penilaian Kinerja Dosen**

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas bidang pendidikan, dosen

memiliki kewajiban untuk merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan dan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan.

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggungjawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai tugas utama dosen sebagai pendidikan dan pengajar, maka yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen meliputi :

1. Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti : penyusunan dan pengembangan SAP, silabus, Handout perkuliahan.
2. Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metode pembelajaran.
3. Evaluasi hasil belajar meliputi : antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa.
4. Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan mahasiswa, memotivasi mahasiswa, membantu mahasiswa yang mengalami masalah dalam belajar.

Parameter penilaian kinerja yang diusulkan memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Dapat ditukar (*measureable*)
- b. Dapat dicapai (*achievable*)
- c. Dapat diterima (*acceptable*)
- d. Hasilnya dapat diketahui oleh pihak yang dinilai (*transparence*)

Penilaian kinerja pengajaran dibagi menjadi dua bagian utama, penilaian terhadap kegiatan pembelajaran dan penilaian terhadap kegiatan evaluasi pembelajaran. Nilai akhir kinerja dihitung dari rata-rata pencapaian dari semua indikator yang ada. Dalam penelitian ini, kinerja dosen dinilai berdasarkan perspektif manajemen dan sisi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta evaluasi kegiatan belajar mengajar. Pemilihan indikator mengacu pada standar yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dan ditetapkan melalui rapat Jurusan.

#### **a. Penilaian kinerja pengajaran**

Indikator pada bagian ini berupa :

1. Pertemuan perkuliahan, digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran dosen terhadap kegiatan pertemuan yang direncanakan. Target minimal persentase pertemuan diambil dari standar akreditasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi tahun 2010 untuk pencapaian sangat baik, yaitu 95%. Penilaian pada bagian ini dilakukan dengan menggunakan data kehadiran dosen pada presensi kemudian dibandingkan dengan jumlah pertemuan-pertemuan seharusnya yang terdapat pada kurikulum.
2. Kedisiplinan waktu penyelenggaraan perkuliahan, digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran tepat waktu (dalam rentang waktu 15 menit setelah jadwal dimulai) terhadap kehadiran dosen. Penilaian pada bagian

ini dilakukan dengan menghitung selisih waktu dosen ketika melakukan presensi dengan jadwal pertemuan yang seharusnya dilakukan.

3. Rata-rata selisih waktu kehadiran (keterlambatan), digunakan untuk mengukur rata-rata keterlambatan kehadiran dosen dari seluruh pertemuan yang telah dilaksanakan.
4. Kedisiplinan pelaporan kehadiran dan penyelenggaraan perkuliahan, digunakan untuk mengukur jumlah presensi yang dilaporkan melalui media yang disediakan (RFID dan *website*) terhadap seluruh pertemuan yang telah dilaksanakan, dan mengukur jumlah jadwal pengganti yang dilakukan dosen.
5. Kedisiplinan pengisian Berita Acara Pengajaran (BAP), digunakan untuk mengukur jumlah BAP yang diisi terhadap seluruh pertemuan yang telah dilaksanakan.

#### **b. Penilaian kinerja evaluasi pembelajaran**

Indikator pada bagian ini berupa :

1. Kedisiplinan waktu pelaporan hasil evaluasi pengajaran melalui sistem informasi, mengukur ketepatan waktu dosen dalam melaporkan seluruh nilai evaluasi melalui sistem informasi
2. Penyerahan laporan kehadiran dan penyelenggaraan ujian, kedisiplinan dosen dalam pelaporan berita acara dan presensi ujian.
3. Kedisiplinan waktu untuk validasi (*approval*) hasil evaluasi pengajaran, digunakan untuk mengukur ketepatan waktu dosen dalam melakukan validasi nilai akhir (setelah seluruh nilai dilaporkan).

#### **2.1.7.5. Indikator Kinerja Dosen**

Dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip Tridharma Perguruan Tinggi, dengan kualifikasi akademik

dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 3, ayat 1 dikemukakan mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik dosen tersebut diperoleh melalui pendidikan tinggi program Pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.

Salah satu tugas dan tanggungjawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang Tridharma. Tugas ini, merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh untuk melihat kinerja yang dicapai.

UU. Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridharma Perguruan Tinggi).

Kinerja dosen yaitu perilaku yang menunjukkan hasil kerja atau pelaksanaan suatu pekerjaan menurut UU. No. 14 tahun 2005 yaitu :

1. Pendidikan dan pengajaran yaitu prestasi yang dicapai dosen dalam melakukan kegiatan mendidik dan mengajar.

2. Penelitian dan pengembangan karya ilmiah adalah proses penemuan yang mempunyai karakteristik sistematis, terkontrol, empiris, dan berdasarkan pada penelitian yang dilakukan.
3. Pengabdian kepada masyarakat yaitu prestasi yang dicapai dosen dalam melakukan kegiatan pelayanan kepada masyarakat.
4. Kegiatan penunjang karier yaitu kegiatan yang dilakukan oleh dosen untuk membantu dosen terlibat dalam berbagai kegiatan forum pendidikan.

### **2.1.8 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.1.8.2 Aktivitas *Moonlighting* terhadap nilai pengalaman kerja berbasis kasus**

Menurut Shisko & Rostker (1976) seseorang dianggap sebagai pemegang pekerjaan ganda atau dapat dikatakan bekerja sambilan jika dia mempertahankan pekerjaan utama dan terlibat dalam pekerjaan tambahan untuk mendapatkan bayaran. Oleh karena itu, seseorang yang terlibat dalam pekerjaan sambilan karena berbagai alasan seperti memastikan pekerjaan yang berkelanjutan bahkan selama jam kerja yang berkurang dari pekerjaan utama saat ini, mengatasi kendala keuangan (ekonomis), dan untuk membangun keterampilan dan keahlian vital dalam pekerjaan yang berbeda.

Heineck & Schwarze (2004) mengungkapkan bahwa *moonlighting* dilakukan karena pekerja ingin mendapatkan keterampilan dan pengalaman kerja yang didukung oleh teori heterogeneity pekerjaan. Sangwan (2014) *moonlighting* untuk menambah pengalaman, meskipun akan menjadi sebuah dilematika etika, dimana jika karyawan bekerja pada industry yang sama maka karyawan akan dilema dalam menyebarkan informasi, menggunakan sumber

daya, kekayaan intelektual untuk industry lain atau untuk kepentingan bisnisnya sendiri.

Kisumano & Wa-Mbaleka (2017) *moonlighting* memang berpengaruh negative terhadap kinerja dosen tetapi berpengaruh positif terhadap peningkatan kapasitas intelektual dosen. Mengajar di universitas yang berbeda dapat memperoleh tantangan dan pengalaman yang berbeda pula sehingga tetap efektif untuk jangka panjang bagi seorang dosen untuk meningkatkan pengetahuan atau pengembangan profesionalitasnya.

Ashwini et al., (2017) mempelajari *moonlighting* di sektor IT. Orang yang terlibat dalam *moonlighting* baik untuk motif finansial atau non finansial. Mereka menemukan bahwa orang-orang bekerja sambilan untuk mengatasi masalah keuangan mereka atau meningkatkan kewajiban keuangan dalam keluarga mereka untuk memenuhi prioritas non finansial. Para karyawan melakukan pekerjaan sampingan sesuai dengan waktu luang mereka tidak hanya untuk motif. Jumlah total jam yang dihabiskan dalam pekerjaan sekunder dan finansial, motif non finansial mungkin menjadi faktor untuk menentukan jenis moonlighting dan tingkatannya. Mereka mengidentifikasi bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan karyawan menjadi pekerja ganda salah satunya adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi faktor utama. Studi ini juga mengatakan bahwa niat moonlighting bervariasi dari karyawan yang sudah menikah hingga karyawan yang belum menikah. Pengalaman kerja merupakan faktor penting yang mengarah pada niat moonlighting. Motif moonlighting juga tergantung pada faktor-faktor demografis.

### 2.1.8.2 Aktivitas *Moonlighting* terhadap *innovation work behavior*

Menurut Sujarwo & Wahyono (2017) bahwa perilaku inovatif sangatlah berhubungan dengan inovasi, perilaku inovatif dan inovasi sendiri adalah berupa perubahan sosial, hanya bedanya ditekankan pada ciri perubahannya. Sedangkan inovasi penekanannya terletak di hal yang dilihat sebagai sesuatu yang baru baik dari individu maupun masyarakat. Sedangkan perilaku inovatif akan terlihat dari sikap kehidupan sehari-harinya yang akan mempunyai pikiran kritis, akan selalu terjadi sesuatu yang baru dari kehidupan tradisional menuju modern, atau terlihat pada penentuan sikap yang tertinggal menuju ke sikap yang lebih maju dan berusaha agar perubahan itu dapat berguna dan bernilai tambah. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang biasa tetapi akan lebih efektif dan efisien. Sedangkan penelitian oleh Berliana & Arsanti (2018) bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh seorang guru maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat, karena perilaku kerja guru yang jauh dari inovatif, tentunya akan menghambat tercapainya kinerja yang dihasilkan, untuk mendorong perilaku kerja yang inovatif, guru harus didorong aktif mencari peluang untuk perbaikan dan perubahan.

Panos, Pouliakas, & Zangelidis (2014) menyelidiki dinamika yang saling terkait antara dual job holding, human capital, pilihan pekerjaan dan mobilitas pekerjaan dengan menggunakan sampel panel (1991-2005) karyawan Inggris dari BHPS. Bukti menunjukkan bahwa individu mungkin menggunakan banyak pekerjaan sebagai saluran untuk memperoleh keterampilan dan keahlian baru dan sebagai batu loncatan untuk karir baru,

juga melibatkan pekerjaan mandiri. Individu yang melakukan pekerjaan sekunder yang berbeda dari pekerjaan utama mereka lebih mungkin untuk beralih ke pekerjaan primer baru di tahun berikutnya, dan pekerjaan yang berbeda dari pekerjaan utama mereka saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada efek limpahan modal manusia antara pekerjaan primer dan sekunder. Mereka kemudian dapat melakukan aktivitas *moonlighting* untuk belajar tentang pekerjaan baru atau untuk mendapatkan pelatihan. Dengan demikian *moonlighting* dapat memfasilitasi proses transisi ke pekerjaan yang berbeda. Untuk kelompok orang kedua, *moonlighting* juga bisa menjadi jalan yang bermanfaat untuk meningkatkan fleksibilitas pasar kerja, inovasi, dan kewirausahaan. Ada minat kebijakan yang meningkat untuk memelihara kemampuan kerja individu dalam pasar tenaga kerja yang sangat mobile dan fleksibel (Ketenagakerjaan di Eropa, 2004). Berdasarkan hasil penelitian ini, *moonlighting* ditemukan menjadi mekanisme potensial yang dapat memfasilitasi proses ini. Oleh karena itu prioritas kebijakan dapat fokus pada mengidentifikasi cara-cara di mana berbagai pekerjaan dapat mengarah pada perolehan keterampilan yang lebih efisien, dan untuk mempromosikan inisiatif wirausaha potensial di masa depan.

Niesen, et al (2018) meneliti hubungan antara ketidakamanan kerja dan IWB, serta peran pelanggaran kontrak psikologis. Pesertanya adalah 190 karyawan dari organisasi industri yang menghadapi restrukturisasi dan perampingan selama beberapa tahun. Bertolak belakang dengan hipotesis yang dibangun, tidak ada hubungan langsung ditemukan antara ketidakamanan kerja dan dua sub-dimensi dari perilaku kerja yang inovatif (yaitu, pembentukan gagasan dan implementasi gagasan). Hubungan tidak langsung, bagaimanapun, ditemukan antara ketidakamanan kerja dan dua

jenis IWB melalui pelanggaran kontrak psikologis. Yang mengejutkan, pelanggaran kontrak psikologis berhubungan positif dengan pembentukan ide dan implementasi ide. Temuan ini menjelaskan hubungan antara ketidaknyamanan kerja dan perilaku kerja inovatif.

### **2.1.8.3 Aktivitas *Moonlighting* dosen terhadap kinerja dosen**

*Moonlighting* dipahami sebagai pekerjaan samping diluar jam kerja normal, sejumlah anggota angkatan kerja berkontribusi ke pasar sekunder dengan bekerja jam kerja tambahan, baik melalui pekerjaan tambahan atau melalui wirausaha. *Moonlighting* dosen yang dapat diartikan sebagai tenaga pengajar di Perguruan tinggi yang melakukan pekerjaan tambahan dengan alasan individu dosen yang bersangkutan menerima penghasilan tambahan selama mengajar di beberapa Perguruan tinggi.

Aktivitas pekerjaan sampingan (*Moonlighting*) dosen mempengaruhi kinerjanya, penelitian yang dilakukan oleh Ologunde et al., (2013) menunjukkan bahwa jika dosen mengajar lebih dari satu Universitas, kinerjanya sebagai dosen akan berpengaruh negatif. Berarti ada hubungan negatif antara aktivitas *moonlighting* yang dilakukan oleh dosen dengan kinerjanya, artinya dosen yang mengajar di sejumlah Perguruan tinggi mengakibatkan kinerjanya akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian Mulokozi (2015) dan Kisumona & Wa-mbaleka (2017) yang mengungkapkan bahwa aktivitas moonlighting berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen utamanya pada pengajaran. Dosen yang melakukan aktivitas moonlighting kurang konsentrasi terhadap aktivitas pengajaran, komunikasi dengan mahasiswa terbatas, serta kurang melakukan penelitian (berpengaruh negatif terhadap penelitian dosen).

Sedangkan menurut Vermeeren (2015) orang yang memiliki dua pekerjaan atau lebih, memiliki tingkat komitmen dan produktivitas yang tinggi. Hal ini didukung pula oleh Zdikri & Aliza (2016) yang telah membuktikan bahwa aktivitas moonlighting dapat mempengaruhi self efikasi sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.1.8.4 Nilai pengalaman kerja berbasis kasus terhadap Kinerja Dosen**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dosen di antaranya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan guru terbaik. Hal ini berarti bahwa pengalaman yang diperoleh seseorang akan dapat memandu yang bersangkutan untuk menentukan apa dan bagaimana mengerjakan suatu tugas tertentu. Dengan demikian, diindikasikan dosen yang mempunyai pengalaman kerja akan dapat meningkatkan kinerja.

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001). Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

Rice (2010) mengatakan dampak dari pengalaman mengajar akan terasa sangat kuat pada beberapa tahun pertama mengajar tetapi setelah itu akan berlaku hukum marjinal kembali berkurang. Sedangkan Kini & Podolsky

(2016) menentang tulisan Rice (2010) bahwa pengalaman sangat mendukung proses pembelajaran, dan terus berlaku sepanjang saat.

Hal ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh AL-Arsy (2016) bahwa pengalaman kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya, Ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja dosen maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan masa kerja dan upaya untuk meningkatkan profesinya sebagai dosen semakin meningkatkan keahliannya dan semakin ahli pula dalam melaksanakan kinerjanya.

#### **2.1.8.5 Nilai pengalaman kerja berbasis kasus terhadap *Innovation Work Behaviour***

Arden Bement, Dutta, & Patil (2015) mengatakan bahwa skill, pengalaman dan lingkungan berkontribusi terhadap perilaku inovatif. Pengalaman yang bisa berkontribusi dalam berperilaku inovatif antara lain : pengalaman dari kolaborasi multidisiplin, pengalaman industri, pengalaman mengidentifikasi dan mencari solusi dari masalah, pengalaman sebagai pembimbing dan panutan, serta pengalaman sebagai asuhan yang meningkatkan inovasi.

Karyawan adalah aset terbesar organisasi yang memainkan peran penting dan mendasar dalam keberhasilan organisasi (Nehmeh, 2009). Karyawan dengan tingkat pengalaman yang tinggi cenderung menerima perubahan baru dan membuat pengorbanan yang diperlukan untuk memenuhi dan melampaui hasil organisasi. Sebaliknya, lebih sulit meyakinkan karyawan yang secara sosial jauh dari kebutuhan untuk mengubah dan beradaptasi karena mereka lebih suka mempertahankan status quo dan tetap berada di 'zona nyaman' mereka (Afsar & Badir, 2016). Karena itu, dalam konteks mempromosikan IWB, penting juga bagi organisasi untuk melakukannya pilih

orang yang memiliki kepribadian kreatif yang ditandai oleh pengalaman yang tinggi (Javed et al., 2018).

#### **2.1.8.6. Hubungan *Innovation Work Behavior* terhadap kinerja dosen**

Perilaku kerja inovatif yang baik akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja kerja dosen. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Van Dyne dan Lepine (1998) dalam Yulianti (2016) bahwa perilaku inovatif adalah secara proaktif menyuarakan ide yang membangun untuk perbaikan kinerja bukan sekedar kritik serta mendukung perubahan untuk kepentingan jangka masa panjang. Perilaku inovatif dosen dapat berkembang bila terdapat dukungan fakultas pada munculnya inovasi dari 5 perilaku inovatif dosen memberikan *outcomes* positif bagi organisasi dapat distimuli dengan iklim kreatif serta adanya pemikiran kreatif dari anggota organisasi akan memunculkan perilaku inovatif dosen.

Perilaku inovatif dosen dapat diwujudkan apabila dosen melaksanakan tugas dengan penuh kreatifitas untuk memberikan *outcomes* positif bagi perguruan tinggi. Sedangkan penelitian oleh (Berliana & Arsanti, 2018) bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh seorang guru maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat, karena perilaku kerja guru yang jauh dari inovatif, tentunya akan menghambat tercapainya kinerja yang dihasilkan. Untuk mendorong perilaku kerja yang inovatif, guru harus didorong aktif mencari peluang untuk perbaikan dan perubahan. Zullawati, 2016) yang temuannya menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hadian, 2017) bahwa penilaian kreatif-inovatif yang meliputi menghasilkan ide, mengembangkan ide, menerapkan gagasan

sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori yang baik dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 2.2 Tinjauan Empiris

Hasil penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, meskipun ada perbedaan pada objek dan tempat yang diteliti, penelitian tersebut dapat digunakan sebagai gambaran dari penelitian. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 2.3 Hasil Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lestari & Widiartanto, (2016)	Pengaruh <i>Personal Knowledge, Job Procedure</i> dan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Penerapan <i>Knowledge Management</i> pada PT. Nasmoco Karangjati Motor)	<i>Personal knowledge, job procedure</i> , teknologi, dan kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	<i>Personal knowledge</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Job procedure</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nas-moco Karangjati Motor. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	(Rice, 2010)	<i>The Impact of Teacher Experience. Examining the Evidence and Policy Implications</i>	Pengalaman guru	Analisis deskriptif kualitatif	Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah miskin tinggi tidak dapat menarik guru yang efektif pada kenyataannya, guru yang berprestasi sama efektifnya di sekolah miskin, dan dalam beberapa kasus (misalnya, matematika dan guru membaca di Florida), lebih efektif di sekolah miskin tinggi.
3.	Djojo (2013)	Kompetensi, Pengalaman, dan Pembelajaran Inovasi yang mempengaruhi kemampuan berinovasi dan sukses kewirausahaan	Kompetensi, pengalaman, pembelajaran inovasi	Analisis kualitatif	Keberhasilan seorang pengusaha dapat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk melakukan inovasi sehingga dapat memposisikan diri dengan orang-orang yang lebih baik dari dirinya. Menjadi seorang inventor atau inovator saja tidak cukup, sebab ia harus dapat mengimplementasikannya dengan baik. Pengusaha yang sukses tidak hanya berdasarkan modal

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					semata namun bagai-mana ia mampu berinovasi melalui komitmen, proses, melakukan monitoring, me-miliki tujuan dan dapat men-jaga kinerja dengan baik.
4.	(Thomas et al., 2001)	<i>Case-Based Teaching and Learning Experience</i>	Pengalaman guru	Analisis kualitatif	Penelitian ini mengeksplo-rasi tiga contoh pengajaran dan pembelajaran berbasis kasus: penggunaan kasus-kasus tertulis dalam semi-nar; penggunaan pasien terstandarisasi dalam kursus penilaian; dan pemanfaatan kasus berbasis web untuk penilaian pembelajaran dan keterampilan.
5.	(Choi, 2015)	<i>Understanding Roles of Experiential Value and Perceived Switching Drivers on Travelers' Loyalty: An Empirical Studi of Third Party Travel Websites</i>	Nilai <i>ekspe-riental, Driver Switching</i> dan loyalitas <i>driver</i>	Analisis SEM	Hasil temuan bahwa pe-ngembalian investasi, ke-unggulan layanan, dan este-tika pelanggan secara lang-sung dikaitkan dengan kepu-asan; kepuasan secara lang-sung terkait dengan kesetia-an sikap dan loyalitas perila-ku; loyalitas menunjukkan pengaruh positif terhadap loyalitas; dan loyalitas sikap sebagian memediasi hubungan kepuasan
6.	(Schumacher, 2013)	<i>Case Based Learning: Preparing Adult Learners to Become Thoughtful Leaders</i>	Pembelajaran berbasis kasus, pembelajaran orang dewasa; pe-mimpin; metode pembelajaran	Analisis kualitatif	Instruktur memfasilitasi pembelajaran dengan me-ngajukan pertanyaan me-nyelidik dan membimbing, memasukkan teori dan informasi kritis, memantau partisipasi siswa, dan me-nantang kelas untuk me-sintesis pembelajaran untuk sampai pada keputusan.
7.	(Ara & Akbar, 2016)	<i>A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers</i>	Pendapatan tambahan, promosi yang diblokir, kera-gaman kete-rampilan dan otonomi kerja	Analisis kualitatif dan kuantitatif	Secara keseluruhan temuan utama penelitian mengungkap-kapkan bahwa ada dampak yang signifikan dari <i>moonlighting</i> pada kepuasan kerja.
8.	Vermeeren, Brenda (2015)	<i>Multiple Job Holding in the Public Sector Context: Motivations, Outcomes and Implications</i>	Komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kerja internal dan eksternal	Analisis regresi berganda dengan program SPSS	Ada efek positif pada keterlibatan kerja dan kemampu-an kerja eksternal dan efek negatif pada komitmen orga-nisasi dan kerja internal. HRM dapat memengaruhi hubungan antara kepemilikan kerja berganda dan salah satu sikap kerja, yaitu kemampuan kerja internal.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
9.	(Guariglia & Kim, 2001)	<i>The Dynamics of Moonlighting: What is Happening in the Russian Informal Economy ?</i>	Kerja sampingan, ekonomi internal dan pasokan tenaga kerja	Analisis deskriptif	Hasil temuan bahwa pasar tenaga kerja sekunder Rusia, sebagai bagian dari ekonomi informal, dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perekonomian sebagai inkubator yang efektif untuk mendirikan bisnis
10.	(Boateng et al., 2013)	<i>Determinant of moonlighting in Ghana: an Empirical Investigation</i>	Kerja sampingan, ketenagakerjaan, penghasilan, berperan ganda	Analisis regresi linear berganda	Ini memberikan bukti empiris untuk menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan rumah tangga serta lokasi dan karakteristik pasar tenaga kerja seperti pendapatan individu dan jam yang dihabiskan dalam pekerjaan utama secara signifikan mempengaruhi keinginan individu untuk terlibat dalam lebih dari satu pekerjaan
11.	(Brown et al., 2013)	<i>Moonlighting and Morale: The Impact on Educators Who Moonlight and How Classroom Teaching Suffers</i>	Kerja sampingan, guru dan ruang kelas	Analisis deskriptif	Data menunjukkan bahwa jika guru menerima gaji yang lebih tinggi, mereka akan berhenti sambilan. Para guru merasa instruksi mereka secara langsung dipengaruhi oleh sambilan di berbagai pekerjaan, baik di dalam maupun di luar kabupaten.
12.	(Sangwan, 2014)	<i>Managing Employee Moonlighting: Issue and Implications</i>	Kerja sambilan, Dilema Etis, Jabatan Sekunder	Analisis deskriptif	Hasil temuan bahwa berbagai masalah etika terlibat dengan karyawan yang bekerja sambilan. Ini menimbulkan tantangan bagi pengusaha maupun karyawan.
13.	(Heineck & Schwarze, 2004)	<i>Fly Me to the Moon: The Determinants of Secondary Job-holding in Germany and the UK</i>	Penempatan kerja di Jerman dan Inggris	Analisis komparatif	Secara khusus, ada bukti bahwa pekerja Jerman yang ingin bekerja lebih lama lebih cenderung memiliki pekerjaan kedua. Di sisi lain, prospek memulai pekerjaan baru dikaitkan dengan perilaku sambilan dari sebagian besar pekerja Inggris.
14.	(Williams, 1993)	<i>Teacher Moonlighting: Interviews With Physical Educators</i>	Guru dan kerja sampingan dalam mengajar	Deskriptif kualitatif	Dalam wawancara pertama dijelaskan motif dan persepsi mereka tentang kombinasi pengajaran 17 guru pendidikan jasmani menengah yang mendidik guru: (a) guru pendidikan jasmani sekolah memegang banyak pekerjaan.
15.	(Timothy & Nkwama, 2017)	<i>Moonlighting among teachers in urban Tanzania: a Survey of public primary schools in Ilala District</i>	Kerja sambilan guru,	Analisis deskriptif	Temuan menunjukkan bahwa 39,4% guru memiliki aktivitas yang menghasilkan pendapatan sekunder. Jenis kelamin dan usia guru adalah prediktor signifikan dari keputusan untuk kerja sam-

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					pingan. Lebih jauh lagi, te-muan penelitian menunjuk-kan bahwa semakin tua gu-runya, semakin besar ke-mungkinan guru untuk me-nyinari. Hasilnya mengkon-firmasi proposisi bahwa pe-nerangan di Tanzania digu-nakan oleh pekerja sektor formal sebagai transisi ke wirausaha setelah pensiun.
16.	(Yamb & Bikoue, 2016)	<i>The Determinants of Moonlighting among Lecturers of State Universities in Cameroon: An Evidence from a Log-Linear Model</i>	Kerja sampingan	Statistik deskriptif	Hasil penelitian menunjuk-kan bahwa selain penentu klasik kerja sambilan (jam kerja di pekerjaan utama, gaji di pekerjaan utama, gaji di pekerjaan sekunder) gen-der dan lokalisasi universitas juga memainkan peran utama. Statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa kerja sambilan menurunkan kualitas kuliah. Oleh karena itu, insentif dari pemerintah diusulkan sebagai cara untuk mengurangi fenomena kerja sampingan di universi-tas negeri Kamerun.
17.	(Samuel, 2014)	Pengaruh Kompe-tnensi, Komitmen dan Pengalaman Kerja terhadap Ki-nerja Dosen	Kompetensi, komitmen, pengalaman kerja, kinerja dosen	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan penelitian ini ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen antara kompetensi. Ada dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen antara komitmen. Ada dampak positif dan signifikan terhadap kinerja penga-laman kerja Dosen.
18.	(AL-Arsy, 2016)	Pengaruh Pengala-man Kerja, Moti-vasi, Pengemban-gan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Ekonomi di Lingkungan Univer-sitas Negeri sekota Malang	Pengalaman Kerja, Moti-vasi, Pe-ngembangan Karier, Kepu-puasan Kerja, Kinerja Dosen	Analisis regresi linear berganda	Dengan membandingkan taraf signifikan > 0,05, hipo-tesis yang diterima adalah pengalaman kerja mem-pengaruhi kinerja dosen, pengembangan karier mem-pengaruhi kinerja dosen, motivasi mempengaruhi kinerja dosen, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen, pengalaman kerja, melalui pengembangan karier, mempengaruhi ki-nerja dosen, motivasi, mela-lui pengembangan karir, mempengaruhi kinerja dosen, dan motivasi, melalui kepuasan kerja mem-pengaruhi kinerja dosen.
19.	(Berliana & Arsanti, 2018)	<i>Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapa-bilitas dan Perilaku</i>	<i>Self-Efficacy, Kapabilitas, Perilaku</i>	Analisis jalur	Temuan menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Hipotesis menyata-kan bahwa perilaku kerja yang inovatif

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Kerja Inovatif terhadap Kinerja</i>	Kerja Inovatif dan Kinerja		sebagai variabel mediator diterima dalam penelitian ini.
20.	(Riani, 2017)	Pengaruh <i>Ability</i> dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku <i>Inovatif dan Organizational Citizenship</i>	Kemampuan, Iklim organisasi, Perilaku Inovatif dan Organizational Citizenship	Analisis PLS	Hasil penelitian bahwa <i>ability</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> selain itu <i>ability</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Sementara ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif dan juga <i>organizational citizenship behavior</i> . Sedangkan perilaku inovatif berpengaruh tidak signifikan OCB.
21.	(Bawuro et al., 2018)	<i>Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria</i>	Perilaku inovatif; kebahagiaan di tempat kerja; iklim organisasi; komitmen afektif; kepemimpinan transformasional	Analisis regresi linear berganda	Temuan bahwa kebahagiaan di tempat kerja (WP), iklim organisasi (OC), komitmen afektif (AF) dan kepemimpinan transformasional (TFL) memainkan peran langsung dalam mempengaruhi perilaku inovatif. Bahwa WP, OC, AF dan TL memiliki dampak positif dalam menciptakan kondisi penting untuk mendorong guru untuk menunjukkan IB di sekolah.
22.	(Yulianti, 2016)	Membangun Perilaku Inovatif Dosen Perguruan Tinggi	Perilaku inovatif, kinerja dosen	Analisis PLS	Hasil penelitian baik dukungan perguruan tinggi pada inovasi maupun kualitas hubungan dengan pimpinan berpengaruh signifikan pada perilaku inovatif. Peran iklim kreatif di Perguruan Tinggi memperkuat hubungan kualitas dengan pimpinan pada perilaku inovatif.
23.	(Dörner et al., 2012)	<i>Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance</i>	Inovasi perilaku kerja, kinerja tugas dan kinerja kerja	Analisis SEM	Hasil menunjukkan bahwa perilaku kerja yang inovatif secara positif mempengaruhi kinerja tugas. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> yang inovatif adalah prediktor yang kuat untuk perilaku kerja yang inovatif. Selain itu, temuan mendukung bahwa keyakinan <i>self-efficacy</i> yang inovatif menghalangi harapan hasil. Namun, hasil juga menunjukkan bahwa harapan tidak berkontribusi terhadap prediksi perilaku kerja yang inovatif.
24.	(Ologunde et al., 2013)	<i>Moonlighting Among University Lectures Lecturers</i>	<i>Moonlighting</i> , kinerja, dosen,	Analisis regresi berganda	Temuan mengungkapkan bahwa ada hubungan terbalik antara jumlah jam kuliah dan jumlah

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>and Their Performance in the South Western Nigeria</i>	manajemen sumber daya manusia		dosen mengajar di universitas Ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja dalam hal pengawasan proyek
25.	(PAVAN, 2015)	<i>Impact of Moonlighting on Individual Performance with referece to Selected Educational Institutions in Bhimavaram Town, Andhra Pradesh, India</i>	Usia, tingkat stres, kinerja karyawan dan bekerja sambilan.	Analisis PLS	Dari analisis korelasi dan <i>chi-square</i> dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara usia, stres kerja, hubungan pelayanan iklan, efektivitas dalam pengiriman dan pengembangan profesional dan ada juga hubungan positif antara jenis kelamin dan hubungan interpersonal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dengan bertambahnya usia, tingkat stres, hubungan, dan kinerja karyawan akan terpengaruh atas kerja sambilan.
26.	(MULOKOZI, 2015)	<i>Teachers's Moonlighting and its impact on their job performance in Dar Es Salaam Region Secondary Schools</i>	Guru, kerja sampingan dan kinerja	Analisis kualitatif dan kuantitatif	Temuan menunjukkan bahwa cara-cara yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengekan guru yang menyoroti masalah yang sedang diperiksa guru, memberikan insentif, surat peringatan, formulir khusus, dan tindak lanjut fisik. Berdasarkan pada temuan-temuan dari rekomendasi studi penelitian telah dibuat mengenai kerja sambilan untuk para guru dan dampaknya bagi kinerja mereka di wilayah Dar Es Salaam.
27.	(Fatkhuraman & Suroto, 2018)	Model Pengembangan Kinerja Dosen Swasta (studi pada Karyawan yang berprofesi sebagai dosen)	Kinerja dosen	Analisis SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas kehadiran dosen swasta memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjanya.
28.	(Hidayat et al., 2017)	Meningkatkan Perilaku Inovatif melalui <i>Knowledge Creation</i>	Perilaku inovatif dan knowledge creation	Analisis distribusi frekuensi dan analisis regresi sederhana	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>knowledge creation</i> terhadap perilaku inovatif. Semakin baik proses <i>knowledge creation</i> maka akan berdampak pada semakin tingginya perilaku inovatif para pengrajin batik di Kabupaten Cirebon.
29.	(Sujarwo & Wahyono, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan,	Analisis Jalur dan	Hasil analisis mediasi dengan uji Sobel, bahwa ada pengaruh mediasi kepuasan kerja antara

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada LP Alfabank Semarang)	Motivasi Kerja, Perilaku Inovatif	Sobel Test	pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi yang digunakan untuk menjembatani antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara empirik dapat ditemukan motivasi kerja mempengaruhi kinerja dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dari pengaruh perilaku inovatif kepada kinerja karyawan.
30.	Astuti, Tri Puji, dkk. (2019)	Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada Hotel Pandanarang Semarang)	Kreativitas, perilaku inovatif, kinerja dan kepuasan kerja	Analisis jalur	Hasil pengujian hipotesis bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji sobel menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
31.	(Zahraini, 2014)	Kinerja dosen dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik ( <i>Hard Skill</i> ) dan Penguasaan Keterampilan ( <i>Soft Skill</i> ) pada Mahasiswa PKK FKIP Unsyiah	Kemampuan, penguasaan keterampilan, dan kinerja dosen	Analisis kualitatif	Peningkatan kinerja dalam kemampuan akademik dan penguasaan keterampilan didukung oleh faktor pengembangan dosen dengan mengirimkan dosen untuk mengikuti workshop, seminar, serta pelatihan-pelatihan untuk pengembangan profesi
32.	(Koni, 2018)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo	Tingkat pendidikan, Motivasi Kerja dan Kinerja dosen	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Untuk itu perlu adanya motivasi yang kuat dari pimpinan IAIN Sultan Amai Gorontalo terutama dalam hal pendanaan. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Oleh karena hal ini sangat penting untuk diapresiasi oleh pengambil kebijakan untuk selalu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					memberikan dorongan ke-pada para dosen agar terus meningkatkan kinerjanya lewat motivasi yang kuat.
33.	(Hadian, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Kreatif-Inovatif terhadap Kinerja Guru	Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Perilaku Kreatif-Inovatif dan Kinerja guru	Analisis regresi linear berganda	Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh Perilaku Kreatif-Inovatif dalam mengajar memberikan pengaruh yang terbesar terhadap Kinerja Guru.
34.	(Hartanto, 2017)	Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Maritim Swasta di kota Semarang	Kompetensi, kinerja dosen	Analisis regresi sederhana	Analisis regresi linier $Y = 0,93 + 0,72X$ berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi (X) juga akan meningkatkan tingkat kinerja (Y). Distribusi tes normal (sig 0,310), asumsi klasik terpenuhi (sig 0,505). Hipotesis penelitian diterima, ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja dosen. Dampaknya dihitung 41%, dan sisanya adalah faktor lain yang tidak terlibat dalam model.
35.	(Utamaningsih, 2018)	Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan dan Pengalaman Kerja, Pengaruhnya terhadap Kemampuan, motivasi dan kinerja dosen tetap Fisip Universitas Brawijaya Malang	Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan, Pengalaman Kerja, pengaruhnya terhadap Kemampuan, motivasi dan kinerja dosen tetap	Analisis SEM	Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja. <i>Kedua</i> : Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. <i>Ketiga</i> : Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, dengan motivasi kerja sebagai faktor dominan tingginya kinerja dosen.
36.	(Nyavon, 2016)	Pengaruh Kinerja Dosen dengan Motivasi Belajar pada Mahasiswa Prodi Sosiatri Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda	Kinerja dosen, motivasi belajar	Analisis korelasi dengan program SPSS	Hasil korelasi bahwa antara motivasi belajar dan kinerja dosen telah menunjukkan nilai korelasi yang negatif yang sangat rendah. Sedangkan nilai $\rho = 0755 > 0,05$ menunjukkan kedua variabel tersebut tidak signifikan

## BAB III

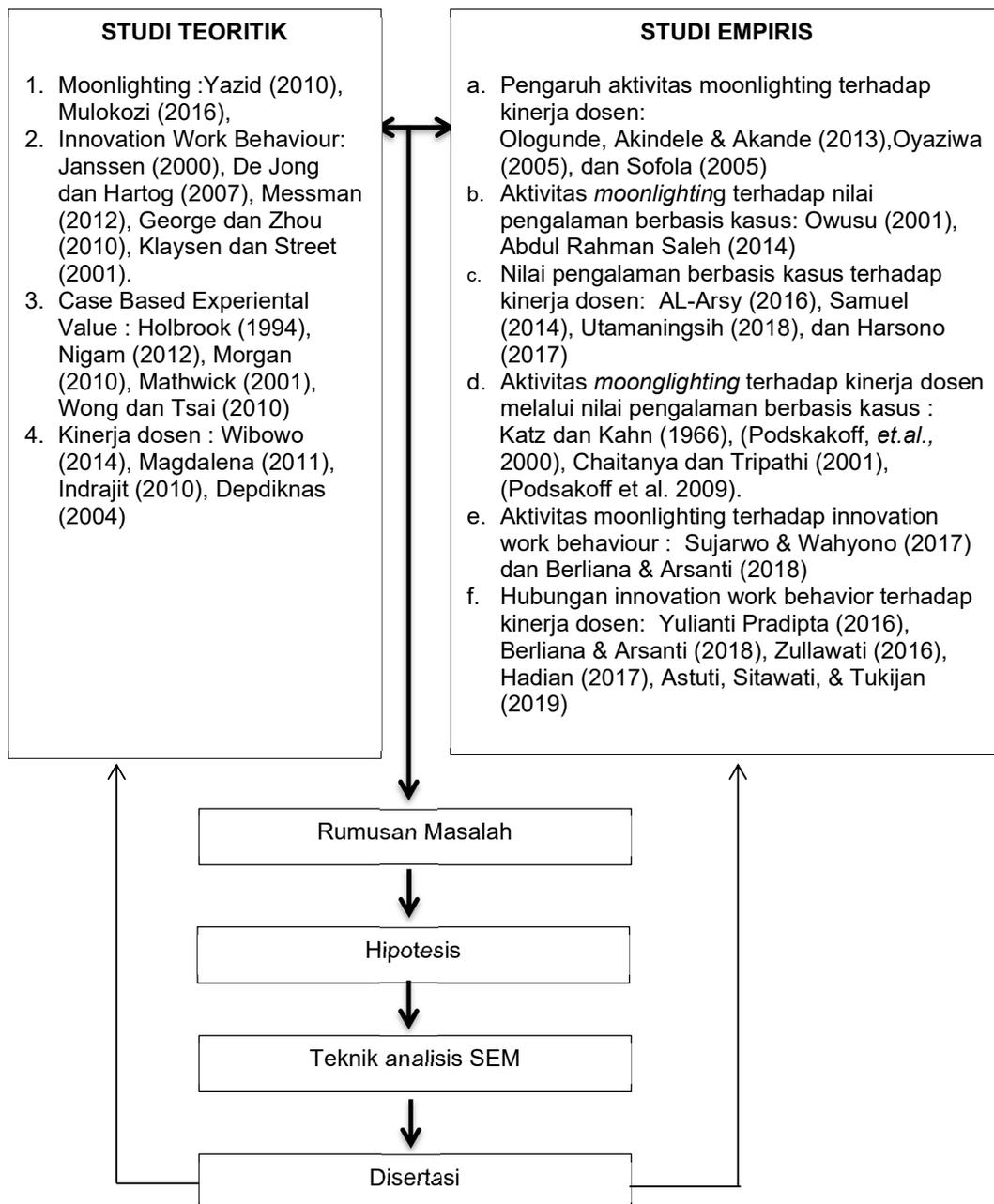
### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kerangka yang dibuat untuk menganalisis fenomena atau masalah dalam proses penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara memadukan dua konsep melalui kajian teori yang mendukung penelitian dengan kajian empiris yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Kajian teori berkaitan dengan pemahaman, penilaian dan penggunaan teori-teori yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan kajian empiris yang merupakan perbandingan peneliti sebelumnya dengan cara menilai penggunaan variabel, indikator, permasalahan, metode, teknik analisis dan kesimpulan.

Perpaduan dua kumpulan ini menjadi dasar dalam melakukan penelitian, diharapkan perpaduan antara kajian teori dan kajian empiris akan menghasilkan penelitian baru yang tidak bertentangan dengan peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar masalah, masalah baru, tujuan, kajian secara teoritis maupun empiris maka kerangka konseptual dibangun berdasarkan pada mapping teori, khususnya berkaitan dengan variabel eksogen yakni aktivitas *moonlighting*, sedangkan variabel endogen yaitu perilaku kerja inovasi (*Innovation Work Behaviour*), nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case based experiential value*) dan kinerja dosen.

Berdasarkan uraian di atas maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penulisan disertasi ini yang dapat disajikan melalui gambar 3.1 yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Alur Berpikir**

Berdasarkan Gambar 3.1 yakni alur berpikir pada penelitian ini, yang diawali oleh peran dosen memiliki tugas dan membimbing mahasiswa, agar yang bersangkutan memiliki kompetensi yang relevan dengan keahliannya dan memiliki tanggung jawab pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian yang semestinya dilakukan secara terus menerus.

Pentingnya fungsi dosen dalam perguruan tinggi maka keberhasilan setiap perguruan tinggi dalam menyelenggarakan proses pendidikan tinggi, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas adalah sangat ditentukan oleh adanya kinerja dosen dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian masyarakat. Kinerja dosen yang merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Perguruan tinggi membutuhkan kualifikasi sumber daya manusia yang kompeten, salah satu indikator dapat dilihat dari kinerja dosen. Dalam meningkatkan kinerja dosen maka diperlukan aktivitas yang terencana dari lembaga yang bersangkutan. Perguruan tinggi perlu melakukan pembenahan dan pengembangan budaya mutu, agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain dan mampu menghasilkan *output* (lulusan) yang *qualified*, perguruan tinggi yang bermutu memerlukan sumber daya manusia yang handal dan salah satu indikatornya adalah kinerja dosen. Kinerja dosen dapat ditingkatkan, guna dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan dan sekaligus dapat memperbaiki/meningkatkan mutu perguruan tinggi serta pengembangan kompetensi para dosen (Samuel, 2014).

Faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam Perguruan tinggi adalah aktivitas pekerjaan sampingan dosen (*Moonlighting Activity*), *Moonlighting* berarti bekerja sebagai pekerjaan sampingan, bekerja di

pekerjaan lain, sering di malam hari, disamping pekerjaan penuh waktu seseorang (Ologunde, Akindele, & Akande, 2013). Kemudian dapat dikatakan bahwa praktek *moonlighting* dipahami sebagai pekerjaan sampingan diluar jam kerja normal. Sejumlah anggota angkatan kerja berkontribusi ke pasar sekunder dengan bekerja jam tambahan baik melalui pekerjaan tambahan atau melalui wirausaha. Telah diamati bahwa praktek umum untuk memegang pekerjaan kedua disamping utama di negara maju dan berkembang. (Ara & Akbar, 2016).

Beberapa peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian mengenai pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen, khususnya penelitian yang ditemukan Ologunde, Akindele & Akande (2013) menunjukkan bahwa aktivitas *moonlighting* berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen, penelitian lainnya yakni Oyaziwa (2005); Sofola (2005) bahwa praktek *moonlighting* memiliki hubungan yang negatif antara jumlah jam pertemuan per minggu dan jumlah universitas, dimana dosen mengajar. Artinya semakin tinggi jumlah tempat mengajar dosen di Universitas maka akan semakin rendah pula jumlah pertemuan perminggu di semua Universitas tempat dosen mengajar. Sehingga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ologunde, Akindele, & Akande (2013), Oyaziwa (2005) dan Sofola (2005) maka dapat dikatakan bahwa praktek *moonlighting* dapat menurunkan kinerja dosen.

Berdasarkan pengamatan pada penelitian terdahulu, hampir semua menemukan bahwa aktivitas *moonlighting* dosen dapat mempengaruhi rendahnya kinerja dosen, kemudian aktivitas *moonlighting* dosen juga mempengaruhi tingkat pengalaman dosen. Menurut Abdul Rahman Saleh dalam Agung, (2014) bahwa gangguan profesionalisme dosen, disebabkan karena sebagian besar dosen di Indonesia belum melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, hal ini dikarenakan sebagian besar dosen menjadi

profesi dosen sebagai simbol status yang tidak ditekuni sebagaimana profesi yang lain. Hal lain yang mengganggu kualitas dan profesionalisme dosen adalah kualitas pendidikan, dimana hampir 45,08% belum memenuhi kriteria kualifikasi pendidikan S2/S3 dan karena adanya praktek *moonlighting* demi mencukupi kebutuhan finansial yang kurang memadai. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Abd Rahman Saleh maka dapat disimpulkan bahwa aktivitas *moonlighting* mempengaruhi nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*case based experiential value*) dan perilaku kerja inovasi.

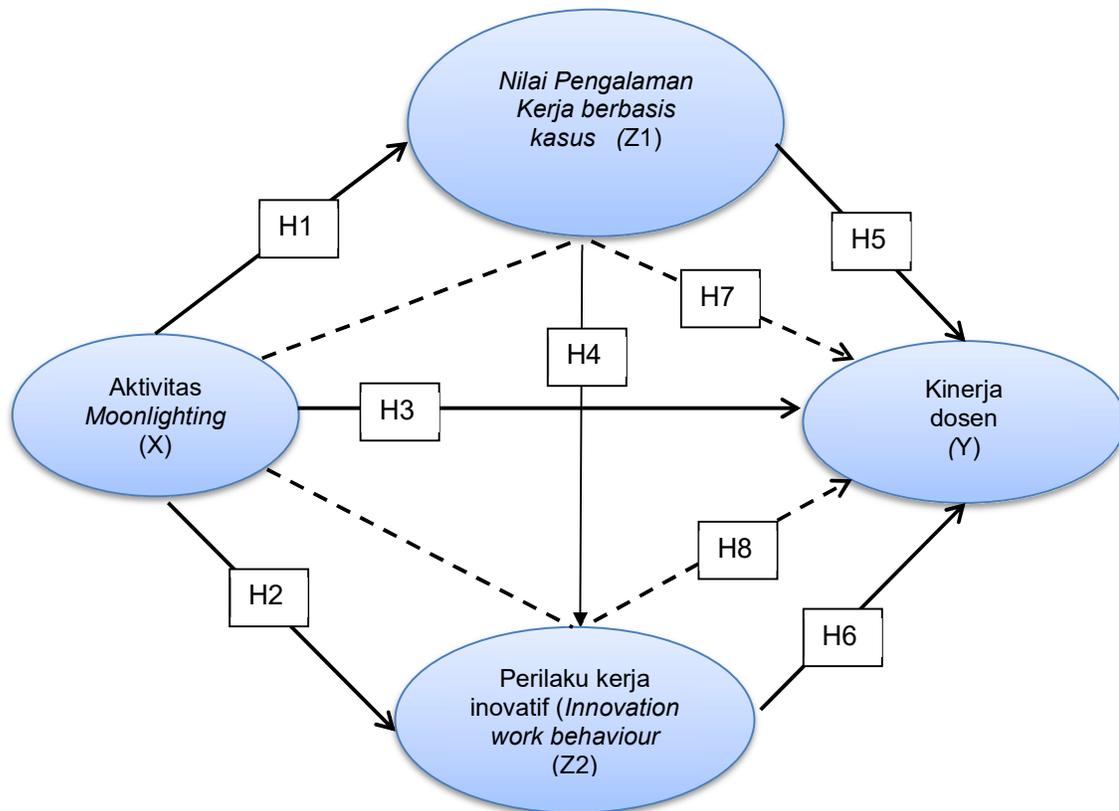
Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case based experiential value*), pengalaman yang diperoleh seseorang akan dapat memandu yang bersangkutan untuk menentukan apa dan bagaimana mengerjakan sesuatu tugas tertentu. Dengan demikian diindikasikan bahwa dosen yang mempunyai pengalaman kerja akan dapat meningkatkan kinerja (AL-Arsy, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2014) ada dampak positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja dosen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Harsono, 2017; Utamaningsih, 2018) bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dari hasil pengamatan dari temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case based experiential value*) bagi setiap dosen akan dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pembelajaran di Perguruan Tinggi.

Perilaku kerja inovatif (*Innovation Work Behaviour*) merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan

meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktivitas melalui inovasi yang dihasilkan. Hal tersebut sangat bergantung pada setiap individu dalam organisasi dalam merespon berbagai perubahan melalui perilaku inovatif dalam menghasilkan ide ide kreatif dalam menggunakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien (J De Jong & Hartog, 2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kerja inovatif mempengaruhi kinerja dosen.

Temuan penelitian lainnya yaitu Hadian (2017) menunjukkan bahwa perilaku kreatif-inovatif dalam mengajar memberikan pengaruh yang terbesar terhadap kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Sitawati, & Tukijan (2019); Berliana & Arsanti (2018) bahwa perilaku kerja inovatif mempengaruhi kinerja dosen. Pendapat lainnya seperti yang dikemukakan oleh Yulianti (2016) bahwa dosen merupakan sumber daya manusia Perguruan tinggi. Perilaku inovatif dosen dapat diwujudkan, apabila dosen melaksanakan tugas dengan penuh kreativitas untuk memberikan *outcomes* positif bagi Perguruan Tinggi. Perilaku inovatif dapat distimuli dengan iklim kreatif di Perguruan Tinggi. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan pengamatan dari hasil peneliti sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa perilaku kerja inovasi mempengaruhi kinerja dosen. Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.2 Kerangka Konseptual**

Keterangan gambar :

————— = Hubungan Langsung

----- = Hubungan Tidak Langsung

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini maka untuk lebih jelasnya dapat disajikan hipotesis penelitian sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yaitu :

1. *Aktivitas Moonlighting* dosen berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case based experiential value*) pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.

2. Aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*innovation work behavior*) pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.
3. Aktivitas *Moonlighting* dosen berpengaruh secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.
4. Nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case based experiential value*) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*innovation work behaviour*) pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.
5. Nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case based experiential value*) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.
6. Perilaku kerja inovatif (*Innovation work Behavior*) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.
7. Aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus (*Case based experiential value*) pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.
8. Aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif (*innovation work behavior*) pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.

9. Aktivitas *moonlighting* berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui nilai pengalaman kerja berbasis kasus dan perilaku kerja inovatif (*innovation work behavior*) pada Perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Sulawesi, Maluku dan Papua.