

**KONTRIBUSI KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PEMBELAJARAN
DI POLTEKKES SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI ILMIAH

**Diajukan Kepada
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Administrasi Pendidikan**



Oleh :

SRI SURINI PUDJIASTUTI
NIM : Q 100 130 010

**PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

**KONTRIBUSI KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PEMBELAJARAN
DI POLTEKKES SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI ILMIAH

**Diajukan Kepada
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Administrasi Pendidikan**

Oleh :

**SRI SURINI PUDJIASTUTI
NIM : Q 100 130 010**

Naskah Publikasi ini telah disetujui oleh:


Surakarta, 7 Desember 2015

Pembimbing I



Prof. Dr. Utama, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Suyatmini, M.Si

**KONTRIBUSI KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PEMBELAJARAN
DI POLTEKKES SURAKARTA**

**Sri Surini Pudjiastuti, Sutama, dan Suyatmini
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Email: srisurini_pudjiastuti@yahoo.co.id**

ABSTRACT

This study aims to examine the contribution of communication skills and social support either simultaneously or partially on the performance of lecturers in teaching. This research is a quantitative correlation. The study population was polytechnic lecturer Surakarta, totaling 143 people. The research was conducted from November 2014 to April 2015. A sample of 105 respondents. Sampling using random sampling techniques. Methods of data collection using questionnaires, documentation and interviews. Data were analyzed using correlation analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test. Results: (1) Based on the correlation analysis communication capabilities and performance correlation values obtained $r_{xy} = 0.763$ and $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$ which means there is a positive and significant relationship between the communication skills of lecturers with a lecturer's performance in learning. Results of correlation analysis obtained correlation values $r_{xy} = 0.505$ and $p\text{ value} = 0.000 < 0.01$ which means there is a positive and significant relationship between social support and a lecturer's performance in learning, (2) communication skills and social support faculty lecturer simultaneously contributing to the lecturer's performance in learning and Fvalue 88.68 ($p = 0.000 < 0.01$) means the ability of faculty communication and social support can be used as a predictor for predicting the performance of lecturers learning in the polytechnic Surakarta. The coefficient of determination, $R\text{square} = 0.628$., Meaning that the contribution of communication skills and social support to the performance of lecturers in teaching is 62.8%, the remaining 37.2% came from the contribution of other variables, (3) the communication skills of lecturers partially contribute the performance of the lecturers in the learning process with t value at 10.301 and $p = 0.000 < 0.01$ with the effective contribution of 50.97%. (4) social support faculty partially contribute to the performance of lecturers in teaching with t value at 3.813 and $p = 0.000 < 0.01$ with the effective contribution of 12.47%. The better the communication skills of faculty and the greater the social support for faculty, the greater the contribution of his performance of lecturers learning in the polytechnic Surakarta. Thus the hypothesis, there are contributions communication skills and social support faculty against faculty in learning performance is acceptable ..

Keywords: *Communication skills, social support, performance of lecturers.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji kontribusi kemampuan komunikasi dan dukungan sosial baik secara *simultan* maupun secara parsial terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi penelitian adalah Dosen Poltekkes Surakarta, berjumlah 143 orang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Nopember 2014 sampai bulan April 2015. Sampel sebanyak 105

responden. Sampling menggunakan tehnik *random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil Penelitian : (1) Berdasarkan hasil analisis korelasi kemampuan komunikasi dan kinerja diperoleh nilai korelasi $r_{x_1y} = 0,763$ dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,01$ berarti ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi dosen dengan kinerja dosen dalam pembelajaran. Hasil analisis korelasi dukungan sosial dengan kinerja dosen diperoleh nilai korelasi $r_{x_2y} = 0,505$ dan $p\text{ value} = 0,000 < 0,01$ yang berarti ada hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja dosen dalam pembelajaran, (2) kemampuan komunikasi dosen dan dukungan social dosen secara simultan berkontribusi terhadap Kinerja dosen dalam pembelajaran dengan nilai Fhitung sebesar 88,68 dan ($p = 0,000 < 0,01$) artinya kemampuan komunikasi dosen dan dukungan social dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta. Besarnya koefisien determinasi, $R\text{square} = 0,628.$, artinya bahwa besarnya kontribusi kemampuan komunikasi dan dukungan social terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran adalah 62,8 % , sisanya 37,2 % berasal dari kontribusi variabel yang lain, (3) kemampuan komunikasi dosen secara parsial berkontribusi terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran dengan nilai thitung sebesar 10,301 dan $p = 0,000 < 0,01$ dengan sumbangan efektif sebesar 50,97 %., (4) dukungan social dosen secara parsial berkontribusi terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran dengan nilai thitung sebesar 3,813 dan $p = 0,000 < 0,01$ dengan sumbangan efektif sebesar 12,47 %. Semakin baik kemampuan komunikasi dosen dan semakin besar dukungan social bagi dosen maka semakin besar pula kontribusi kinerjanya nya dalam pembelajaran. Dengan demikian hipotesis, ada kontribusi kemampuan komunikasi dan dukungan social terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta dapat diterima..

Kata Kunci: Kemampuan komunikasi, dukungan sosial, kinerja dosen.

PENDAHULUAN

Untuk menjalankan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis , diperlukan sosok dosen yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diamanatkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bahwa “Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” Sementara itu istilah profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.(Badan PPSDM Nakes, 2014).

Dosen adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran besar dalam menentukan keberhasilan tujuan perguruan tinggi selain tenaga kependidikan lainnya. Dosen dalam tugasnya langsung berhubungan dengan mahasiswa, untuk

memberikan pendidikan, pengetahuan dan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan sesuai seperti yang diharapkan. Untuk itu kinerja dosen menjadi bagian yang utama, penting dan strategis untuk selalu dikembangkan dan ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dengan berbagai cara, antara lain (1) memberikan peluang untuk berkembang dalam karir secara *profesional*, (2) memastikan adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan melanjutkan pendidikan ke strata yang lebih tinggi, (3) memberikan perhatian, penghargaan dan insentif, (4) menjamin adanya peluang untuk mengembangkan gaya kepemimpinan pembelajaran yang baik, dan (5) adanya jaminan sosial yang baik (Poltekkes Surakarta, 2011).

Poltekkes Surakarta mempunyai delapan jurusan yang meliputi Jurusan Perawatan, Jurusan Kebidanan, Jurusan Fisioterapi, Jurusan Okupasi Terapi, Jurusan Ortotik Prostetik, Jurusan Terapi Wicara, Jurusan Akupuntur dan Jurusan Jamu. Proses pembelajaran dilaksanakan di tiga kampus yaitu (1) Kampus I berkedudukan di Direktorat Jl. Letjen Sutoyo, Mojosongo Surakarta, (2) Kampus II berkedudukan di Jl. Kapt Adisumarmo Tohudan, Colomadu, Karanganyar, (3) Kampus III di desa Danguran Klaten.

Gambaran SDM Dosen pada Poltekkes Surakarta. Jumlah total 143 orang, dosen sudah sertifikasi = 72 orang (50,35 %), dosen dalam proses sertifikasi 12 orang (8,39%), dan dosen belum sertifikasi 59 orang (41,25%). (Data kepegawaian, 2014, Poltekkes Surakarta). Usia Dosen antara usia 23 tahun – 65 tahun dengan tingkat kompetensi, pengalaman mengajar, kemampuan komunikasi, dan dukungan sosial yang bervariasi. Dari jumlah dosen tersebut di atas, 103 orang adalah dosen-dosen senior yang berpengalaman mengajar lebih dari 20 tahun. (72 orang sudah mendapatkan sertifikasi dosen dan 31 orang belum) sedangkan sisanya 40 orang adalah dosen muda dengan pengalaman mengajar kurang dari 10 tahun.

Sangat mendesak untuk melakukan upaya peningkatan kualitas kinerja dosen, peningkatan kompetensi profesional termasuk kinerja dosen dalam pembelajaran serta mengejar berbagai kekurangan untuk memenuhi kualifikasi dan sertifikasi dosen. Disisi lain dalam kenyataannya kematangan kepribadian dosen muda dalam masa perkembangan (usia 23-27 tahun) mempengaruhi kinerja dosen

dalam pembelajaran terutama dalam menjalin komunikasi dan interaksi dengan mahasiswa.

Timbul asumsi adanya kesenjangan antara dosen senior yang sudah sertifikasi dan dosen yang belum bersertifikat. Dosen senior dan dosen muda mempunyai beban kewajiban yang sama, sedangkan dosen muda dibebani tugas-tugas tambahan / administrasi yang lain, sehingga mengganggu tugasnya dalam pembelajaran, sementara haknya untuk sertifikasi belum ada. Mengingat adanya berbagai kenyataan di atas, dan dalam upaya mengejar regulasi mengikuti peraturan Kementerian Pendidikan Nasional, terdapat berbagai kendala yang dialami oleh Poltekkes Surakarta, antara lain (1) beban kinerja dosen selain berperan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, juga dibebani pekerjaan administrasi yang dapat mengurangi konsentrasi dan kesiapan dosen dalam mempersiapkan pembelajaran, (2) SDM dosen pada jurusan² tertentu masih lemah baik dalam kuantitas maupun kualitas, dan (3) belum semua dosen mendapat kan dukungan sosial seperti dukungan penghargaan sertifikasi dosen karena belum memenuhi criteria administrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kemampuan komunikasi dan dukungan sosial baik secara *simultan* maupun secara *parsial* terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, desain penelitian termasuk jenis penelitian *prediktif*. Melalui penelitian korelasional, selain dapat dicari korelasi antara dua atau lebih variabel, juga dapat dihitung regresinya. Melalui perhitungan regresi dapat diprediksi dampak atau kontribusi satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya (Sutana, 2012, h. 38).

Pelaksanaan penelitian ini adalah di Poltekkes Surakarta. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan, sejak bulan November 2014 sampai dengan bulan April 2015. Populasi penelitian ini adalah Dosen Poltekkes Surakarta yang berjumlah 143 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 105 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data

menggunakan uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dan pengujian hipotesis berikut ini akan dibahas tentang Kontribusi Kemampuan Komunikasi Dosen dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja dosen dalam pembelajaran sebagai berikut :

Kontribusi Kemampuan Komunikasi Dosen dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta

Kinerja dosen dalam pembelajaran berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh nilai rata-rata sebesar 98 dan standar deviasi sebesar 9,595. Nilai rata-rata kinerja dosen dalam pembelajaran sebesar 98 masuk kategori penilaian kinerja yang sedang. Kinerja dosen dalam pembelajaran dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi dosen dan dukungan sosial. Kemampuan komunikasi dosen ditunjukkan dengan kemampuan dosen dalam berkomunikasi dengan mahasiswa yang ditunjukkan dengan menjalin komunikasi secara terbuka dengan mahasiswa untuk membantu meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa ketika mengikuti kegiatan pembelajaran, membantu mahasiswa dalam memahami materi perkuliahan melalui kegiatan *brain storming* dan diskusi. Kemampuan dosen dalam berkomunikasi juga ditunjukkan dengan kemampuan mengelola interaksi dalam pembelajaran, dapat dilakukan dengan menerapkan sistem komunikasi yang terbuka antara dosen dan mahasiswa. Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dosen dalam membina komunikasi dan interaksi dengan mahasiswa berdampak terhadap peningkatan kinerja dosen dalam proses pembelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen dalam pembelajaran adalah dukungan sosial. Dukungan sosial yang diterima oleh dosen dari pimpinan maupun rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dalam pembelajaran. Dukungan yang diterima oleh dosen dalam pembelajaran dapat berupa dukungan emosional yang berupa rasa empati dan perhatian dari pimpinan dan rekan kerja, sehingga dosen dalam bekerja merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan sosial berupa penghargaan yang diterima oleh dosen dari pimpinan dan rekan kerja dapat berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide,

perasaan dan kinerja dosen dalam pembelajaran. Dukungan sosial dalam bentuk instrumental yang diterima oleh dosen dari pimpinan dan rekan kerja dapat berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas perkuliahan. Dukungan sosial dalam bentuk informasi yang diterima oleh dosen dari pimpinan dan rekan kerja dapat berupa saran, pengarahan dan *feedback* / umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan yang dihadapi oleh dosen. Dukungan sosial juga dapat berupa integritas sosial, kekeluargaan, keakraban, bercanda atau bergurau.

Berdasarkan penjelasan di atas, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa ada kontribusi yang positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi dosen dan dukungan sosial terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya kemampuan komunikasi dosen dan dukungan sosial yang diterima oleh dosen sangat menunjang kinerja dosen dalam pembelajaran.

Besarnya koefisien determinasi, $R^2 = 0,628$, artinya bahwa besarnya kontribusi kemampuan komunikasi dan dukungan sosial terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran adalah 62,8 % , sisanya 37,2 % berasal dari kontribusi variabel yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriana, DWS (2013) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMA Nasional Pati. Sumbangan efektif penelitian adalah 95,1 % , artinya bahwa 95,1 % kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian tersebut. Menurut penelitian Malik (2011), faktor lingkungan kerja lain yang sudah terbukti pengaruhnya terhadap kinerja adalah kondisi fisik kerja, karakteristik pekerjaan serta pelatihan dan pengembangan.

Menurut John Alfonso, ada hubungan yang kuat antara pikiran dan kemampuan komunikasi seseorang. Pikiran sadar akan mempengaruhi tingkat keberhasilan komunikasi interpersonal. Oleh karena itu makna penelitian ini memberi penguatan kepada para dosen di Poltekkes Surakarta, terutama bagi muda untuk menata *mind set* nya untuk berfikir secara sadar bahwa perannya sebagai dosen merupakan panutan bagi mahasiswanya, guru/dosen akan “digugu dan di tiru”.

Dosen adalah *energy*, dosen harus memiliki hasanah cahaya ceria, karena dosen adalah teladan mahasiswanya. Dengan pola pikiran yang bersih, konstruktif dan positif tentang tugas kewajibannya sehingga akan menjadi dosen yang *professional*, produktif dan penuh keteladanan. Dengan kemampuannya berkomunikasi dosen dapat menyampaikan semua tugas yang diembannya dalam pembelajaran dengan baik.

Penelitian Sangadji, E.M. (2014) tentang *The Effect of Leader's Organizational Commitment to Lecturers' Job Satisfaction and Performance (Research on Muhammadiyah Universities Throughout East Java, Indonesia)*. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: (1) ada pengaruh signifikan secara langsung komitmen pemimpin organisasi terhadap kepuasan kerja, (2) ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, (3) ada pengaruh signifikan komitmen pemimpin organisasi terhadap kinerja dosen, (4) ada pengaruh tidak langsung komitmen pemimpin organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen. Persamaan dengan penelitian ini adalah bertujuan menguji kinerja dosen.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Malik (2011) yang berjudul *A study of work environment and employees performance in Pakistan*. Malik meneliti kontribusi lima variabel lingkungan kerja yang terdiri dari dukungan sosial, kondisi fisik kerja, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan serta praktik komunikasi terhadap kinerja karyawan di Pakistan. Hasil analisis Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Praktik komunikasi mempunyai hubungan positif kuat dan signifikan sedangkan dukungan sosial hubungannya positif dan lemah. Keterampilan komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan, produktivitas, moral, kepercayaan, rasa hormat bahkan kesehatan fisik (Matin, et.al., 2010). Makna bagi peneliti menunjukkan bahwa praktik komunikasi dalam hal ini komunikasi interpersonal dosen perlu diposisikan sebagai potensi positif dosen yang harus dijaga dan terus dikembangkan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen.

Hasil penelitian ini juga senada dengan Penelitian Michael. D. dari Troy University (2012) tentang: *Supportive supervisor communication as an intervening influence in the relationship between LMX and employee job satisfaction, turnover*

intentions, and performance. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa komunikasi yang mendukung dari pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor industri jasa keuangan. Dengan adanya komunikasi yang mendukung dari pemimpin membuat karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan keinginan untuk berpindah menjadi rendah. Tetapi sayangnya bahwa komunikasi yang mendukung dari pimpinan, menurut penelitian Delahoussaye (2001) adalah lemah. Sehingga Delahoussaye merekomendasikan bahwa para pimpinan harus mencoba strategi yang lebih efektif sehingga organisasi memperoleh keuntungan yang lebih besar dalam hubungan pimpinan dan bawahan, *konstextual employee* dan kinerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi memberikan sumbangan efektif yang lebih besar (50,97%). Hal ini memberi bukti bagi dosen Poltekkes Surakarta akan pentingnya mengelola dan meningkatkan manajemen komunikasi interpersonal diantara dosen, mahasiswa, pimpinan dan tenaga non kependidikan lainnya.

Dukungan sosial memberi sumbangan *efektif* 12,47 %. Hasil penelitian ini memberi makna bahwa insentif, besaran gaji yang berbeda, tugas tambahan yang cukup banyak tidak mempengaruhi dosen muda terutama yang masih muda ini untuk berkarya. Suatu potensi yang positif yang harus dihargai dan menjadi perhatian pimpinan institusi, karena pada masa sekarang ini tidak mudah menemukan generasi muda yang seperti ini. Hal ini juga menunjukkan makna bahwa dosen bekerja tidak semata-mata karena besarnya gaji atau insentif. Ini berbeda dengan penelitian Bashir dan Khattak (2008), Studi Sektor Publik Karyawan di Pakistan yang menunjukkan bahwa ketika karyawan melihat bayaran tinggi, mereka cenderung untuk menunjukkan sikap kerja yang positif. Dalam penelitian ini, hasil wawancara di lapangan dengan beberapa dosen muda menunjukkan adanya rasa puas dan kebanggaan tersendiri karena setelah lulus kuliah dapat mengabdikan diri menjadi dosen di almamaternya. Merasa bersyukur, bahagia karena terpilih untuk memperoleh kedudukan terbaik dan pekerjaan yang terhormat sebagai Dosen. Keadaan merupakan bentuk rasa syukur kepada Allah SWT dan pengabdianya pada Institusi. Kondisi yang seperti ini merupakan kekuatan /potensi yang harus selalu diperhatikan, dijaga dan dipertahankan oleh pimpinan Poltekkes Surakarta.

Kontribusi Kemampuan Komunikasi Dosen Terhadap Kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta

Kemampuan komunikasi berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh nilai rata-rata sebesar 47,028 dan standar deviasi sebesar 5,910. Nilai rata-rata kemampuan komunikasi sebesar 47,028 masuk kategori kemampuan komunikasi yang sedang. Kemampuan komunikasi dosen ditunjukkan dengan kemampuan dosen dalam berkomunikasi dengan mahasiswa yang ditunjukkan dengan menjalin komunikasi secara terbuka dengan mahasiswa untuk membantu meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa ketika mengikuti kegiatan pembelajaran, membantu mahasiswa dalam memahami materi perkuliahan melalui kegiatan bertukar pengalaman dan diskusi. Kemampuan dosen dalam berkomunikasi juga ditunjukkan dengan kemampuan mengelola interaksi dalam proses pembelajaran dapat dilakukan dengan menerapkan sistem komunikasi yang terbuka antara dosen dan mahasiswa. Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dosen dalam membina interaksi dengan mahasiswa pada saat proses pembelajaran berdampak terhadap peningkatan kinerja dosen dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kemampuan komunikasi Dosen secara parsial berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 10,301 dengan $p = 0,000$ dan nilai $p < 0,01$. Maka Hipotesis yang menyatakan bahwa: “Ada kontribusi kemampuan komunikasi terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran secara partial di Poltekkes Surakarta”, diterima kebenarannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi secara parsial berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama, RV (2012) tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,365 dan besarnya pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah 13,3%, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung adalah 9,4%.

Penelitian ini juga senada dengan Penelitian Malik (2011) tentang *A study of work environment and employees' performance in Pakistan*. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari dukungan sosial, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, pelatihan dan pengembangan serta proses komunikasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Hal ini senada dengan penelitian (Chen et.al, 2006 dan Matin et.al, 2010). Chen menemukan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja. Keterampilan komunikasi yang rendah dapat menyebabkan kerusakan hubungan yang sulit diperbaiki, mempengaruhi produktivitas, kepuasan, kinerja, moral, kepercayaan diri, rasa hormat dan bahkan kesehatan fisik.

Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta

Dukungan sosial berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh nilai rata-rata sebesar 30,552 dan standar deviasi sebesar 3,416. Nilai rata-rata dukungan sosial sebesar 30,552 masuk kategori penilaian yang sedang. Dukungan sosial yang sedang menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima oleh dosen dari rekan kerja maupun pimpinan selama ini belum diterima secara optimal. Dukungan sosial yang diterima oleh dosen dari pemimpin maupun rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dalam pembelajaran. Dukungan yang diterima oleh dosen dalam proses pembelajaran dapat berupa dukungan emosional yang berupa rasa empati dan perhatian dari pimpinan dan rekan kerja, sehingga dosen dalam bekerja merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan sosial berupa penghargaan yang diterima oleh dosen dari pimpinan dan rekan kerja dapat berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan kinerja dosen dalam pembelajaran. Dukungan sosial dalam bentuk instrumental yang diterima oleh dosen dari pimpinan dan rekan kerja dapat berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas perkuliahan. Dukungan sosial dalam bentuk informasi yang diterima oleh dosen dari pimpinan dan rekan kerja dapat berupa saran, pengarahannya dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan yang dihadapi oleh dosen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial secara parsial memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis diperoleh nilai t hitung = 3,813 dengan nilai $p = 0,000$, karena nilai $p < 0,01$ maka hipotesis diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan sosial secara parsial memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta.

Hasil penelitian juga senada dengan penelitian Overdale S., (2012) tentang *Social Support and Coping Adaptability in Initial Military Training*. Studi ini meneliti bagaimana persepsi dukungan sosial intern dari instruktur dan dukungan ekstern dari teman, keluarga terhadap kemampuan beradaptasi peserta training militer awal Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber dukungan sosial yang dirasakan signifikan berkorelasi dengan kesulitan beradaptasi adalah dukungan internal dari para Instruktur militer. Instruktur adalah sumber yang paling penting dari dukungan social dalam pelatihan militer. Instruktur menyediakan sumber daya seperti dukungan material, umpan balik kinerja, dan informasi spesifik yang relevan dengan lingkungan pelatihan, karena status mereka, ketersediaan dan keahlian. Ditemukan bahwa kepercayaan rekan kerja terkait dengan kesediaan individu untuk berbagi sumber daya dengan rekan kerja (Dirks, Starlicki, 2009). Sementara tingkat kepercayaan diantara karyawan dalam organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan (Dar, 2010). Dukungan sosial antara lain dapat berupa dukungan instrumental bantuan financial, pemberian reward, insentif atau upah (Sarafino, 2011). Penelitian Bashir dan Khattak, (2008) menunjukkan bahwa ketika karyawan melihat bayaran tinggi, mereka cenderung untuk menunjukkan sikap kerja yang positif. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Poltekkes Surakarta karena kenyataannya dosen senior (yang mendapatkan sertifikasi) maupun dosen junior (yang belum mendapat sertifikasi) sama-sama memberikan kontribusi positif pada kinerjanya dalam proses pembelajaran. Dilaporkan juga dalam penelitian yang lain bahwa praktik pemberian reward dapat dikaitkan dengan peningkatan seseorang membayar untuk kinerja seseorang. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk mengarahkan, mempertahankan dan memotivasi perilaku yang dikehendaki, seperti berbagi pengetahuan, kreativitas, kualitas dan kepuasan pelanggan (Chiang dan Birtch, 2010).

Dari berbagai penelitian tersebut diatas mendukung temuan bahwa dukungan sosial yang diterima oleh dosen berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen. Hal ini memberikan makna bahwa semakin bagus dukungan sosial yang diberikan akan meningkatkan kinerja dosen dalam pembelajaran. Pencapaian kinerja yang baik tanpa mendapatkan dukungan sosial sulit terwujud. Dengan mendapatkan dukungan sosial, dosen dapat bekerja dengan lebih baik karena pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan dukungan dari orang lain. Dukungan sosial disini merupakan suatu bentuk hubungan interpersonal, interaksi antara dosen dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang di dalamnya terdapat bantuan berupa empati yang diberikan melalui proses komunikasi, kontak sosial. Pemberian dukungan ini meliputi (1) perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan, (2) bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis, dan (3) dukungan dalam bentuk pemberian dorongan berupa penilaian atau umpan balik. Dukungan sosial dari rekan kerja meningkatkan prestasi kerja, mempengaruhi aspek psikologis dan menurunkan stres kerja (Abu Al Raub, 2004). Dosen yang tidak mempunyai beban psikologis akan memberikan kinerja yang tinggi, dosen lebih antusias, semangat dan termotivasi melakukan kinerja terbaik dalam proses pembelajaran. Artinya apabila Dosen menerima dukungan sosial yang dibutuhkan maka kinerja juga semakin baik. Hal senada diungkap oleh Gottlieb dalam Smet (2004:135) yang menyatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non verbal, bantuan yang nyata atau tindakan yang diberikan oleh orang lain atau didapat karena hubungan mereka dengan lingkungan dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi dirinya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan tentang dirinya, agar dapat mencari jalan keluar untuk memecahkan permasalahannya secara mandiri.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:(1) Kemampuan komunikasi Dosen dan dukungan sosial secara simultan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam

pembelajaran, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dosen dan dukungan sosial diprediksi dapat meningkatkan kinerja dosen dalam pembelajaran. Kemampuan komunikasi dosen ditunjukkan dengan kemampuannya dalam menjalin komunikasi secara terbuka dengan mahasiswa untuk membantu meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa ketika mengikuti kegiatan pembelajaran, membantu mahasiswa dalam memahami materi perkuliahan melalui kegiatan bertukar pengalaman dan diskusi. Dukungan sosial yang diterima oleh dosen dari pimpinan maupun rekan kerja mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dosen dalam pembelajaran, (2) Kemampuan komunikasi Dosen secara parsial memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran. Kemampuan komunikasi ini ditunjukkan dengan kemampuannya mengelola interaksi dalam pembelajaran serta menerapkan sistem komunikasi yang terbuka antara dosen dan mahasiswa. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dosen dalam membina interaksi dengan mahasiswa dalam pembelajaran berdampak terhadap peningkatan kinerja dosen, (3) Dukungan sosial secara parsial memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran, artinya dukungan sosial yang diterima oleh dosen dari pimpinan maupun rekan kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dosen dalam pembelajaran. Dukungan informasi yang diterima dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan yang dihadapi oleh dosen dapat meningkatkan kinerja dosen dalam pembelajaran..

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut: Variabel kemampuan komunikasi dosen memberikan kontribusi yang signifikan dan cukup besar (50,97%) terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta. Hal ini memberikan implikasi bahwa hasil penelitian ini merupakan sumbangan ilmiah, sehingga para dosen diharapkan mampu mempertahankan dan terus berusaha untuk meningkatkan strategi efektif dan kualitas kemampuan komunikasinya dalam proses pembelajaran baik dengan mahasiswa, sesama dosen dan pimpinan, serta para *civitas academica* yang lain. Variabel dukungan sosial juga terbukti memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Implikasi penelitian ini adalah bahwa dalam meningkatkan kinerja

dosen dalam pembelajaran, maka dosen memerlukan keberadaan dan pemenuhan untuk mendapatkan dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja maupun pimpinan, baik dukungan dalam bentuk dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

Saran

Kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta perlu ditingkatkan, karena berdasarkan hasil analisis data masuk kategori sedang dan masih potensial untuk ditingkatkan. Kinerja penting yang harus ditingkatkan diantaranya adalah (1) penyusunan perencanaan pembelajaran yang akuntabel sesuai dengan tujuan kurikulum, (2) kemampuan menyelaraskan sikap dalam berkomunikasi, dapat dipercaya dan menyampaikan ilmu yang benar, (3) bertanggung jawab dalam menyampaikan pembelajaran di kelas, sehingga mahasiswa lebih mudah menerima ilmu, bersikap terbuka, termotivasi untuk belajar lebih tekun, tidak takut atau malu untuk bertanya jawab dan diskusi,(4) Dalam pengelolaan pembelajaran, Dosen sebaiknya trampil menggunakan metode dan media pembelajaran yang konstruktif dan bervariasi serta melakukan langkah langkah evaluasi pembelajaran secara valid dan reliabel,(5) Kemampuan komunikasi dosen masuk kategori sedang, sehingga perlu ditindak lanjuti melalui upaya-upaya untuk meningkatkan strategi yang efektif, sungguh-sungguh dalam mengelola dan melaksanakan manajemen komunikasi dosen, terutama bagi dosen muda dalam berkomunikasi dengan para mahasiswa, dengan sesama rekan Dosen, pimpinan dan staf kependidikan,(6) Dukungan sosial yang diterima oleh dosen masuk kategori sedang dan masih memungkinkan untuk memaksimalkan keberadaan dukungan sosial di Poltekkes Surakarta. Dukungan yang dimaksud adalah dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dukungan informatif, dan integritas sosial sehingga menciptakan lingkungan dan suasana akademik yang kondusif bagi Dosen.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel prediktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja dosen, seperti kepribadian, kondisi sosial individu, motivasi, tingkat kemampuan dosen, kepuasan kerja, metode dan tehnik mengajar, sarana dan prasarana, iklim akademik, gaya kepemimpinan sehingga pada akhirnya didapatkan sumbangan pemikiran yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan PPSDM Tenaga Kesehatan, 2014, *Pedoman Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengelola Pendidikan Jarak Jauh*, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kesehatan, Jakarta.
- Malik .M. I. 2011. *A study of Work Environment and Employees' Performance In Pakistan*. African Journal of Business Management Vol. 5 No, 34, Hal. 13227-13232, Edisi 28 December, 2011.
- Michael, D. 2012, *Supportive Supervisor Communication As An Intervening Influence In The Relationship Between LMX and Employee Job Satisfaction, Turnover Intentions, And Performance*. Journal of Behavioral Studies in Business.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Ke-2. Cetakan Ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Overdale.S. 2012. *Social Support and Coping Adaptability in Initial Military Training*. Military Psychology, Volume 24, Tahun 2012, Hal. 312–330.
- Salami .S.O. 2011. *Job Stress and Burnout among Lecturers: Personality and Social Support as Moderators* Asian Social Science. Vol. 7, No. 5 Edisi May 2011.
- Sangadji. E.M. 2014. *The Effect of Leader's Organizational Commitment to Lecturers' Job Satisfaction and Performance (Research on Muhammadiyah Universities Throughout East Java, Indonesia)*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Edisi September 2014, Vol. 4, No. 9 Tahun 2014.
- Smet. B. 2011. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Suhita. 2009. *Hubungan Antara Perilaku Coping dan Dukungan. Sosial dengan Kecemasan pada Ibu Hamil Anak Pertama*. Anima. Volume. 14. Nomor 54. Halaman 214-227.
- Sutama. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D.*, Surakarta: Fairus Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.