

KINERJA DOSEN MILENIAL: PENGARUH KEMAUAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN, KEBUTUHAN DAN TUJUAN DOSEN, SERTA HUBUNGAN INTERPERSONAL

Arif Qaedi Hutagalung

Universitas Sumatera Utara

arifqaedi@usu.ac.id

Amlys Syahputra Silalahi

Universitas Sumatera Utara

amlys.silalahi@gmail.com

Doli Muhammad Ja'far Dalimunthe

Universitas Sumatera Utara

dolidalimunthe@usu.ac.id

Adika Fajar Putra

Universitas Sumatera Utara

adikafajarputra@gmail.com

Abstract

This research aims to test the influence of willingness to achieve lecturers' goals, needs and objectives and interpersonal relationships on the performance of millennial lecturers. The population is lecturers in a state university in Indonesia. The data analysis techniques used are multiple linear analysis and descriptive statistical analysis. The results showed that the willingness to achieve lecturers' goals, needs and objectives and interpersonal relationships had a positive and significant influence partially and simultaneously on the performance of millennial lecturers. This research is expected to be used as input for the university to pay attention and fulfil and fully support the needs of millennial lecturers to improve the performance of lecturers.

Keywords: interpersonal; lecturers, needs; performance; millennial; goals.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau lembaga adalah salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang saling berkaitan satu sama lainnya untuk mencapai tujuan maupun sasaran yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wardani *et al.*, 2016). Menurut Mangkunegara (2004:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya pada lembaga pendidikan yaitu kinerja seorang tenaga pengajar (dosen) adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik. Definisi operasional kinerja dosen adalah penilaian kinerja fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi menurut Departemen Pendidikan Nasional, yaitu: (1) dosen sebagai pelaksanaan pendidikan, (2) dosen sebagai pelaksanaan penelitian, (3) dosen sebagai pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pelaksanaan tugas penunjang (Aisyah, 2019).

Terdapat lima golongan pengelompokan generasi yaitu Matures (lahir di bawah tahun 1945), Baby Boomers (lahir antara tahun 1947-1964); Generasi Xers (lahir tahun 1965-1980); Generasi Y/ milenial (lahir tahun 1981-1995) dan Post Milenial (1995-*present*) (Oblinger, 2010). Generasi milenial adalah salah satu golongan penduduk paling banyak di dalam komposisi

penduduk yang ada di Indonesia. Berdasarkan sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Statistik Indonesia, terdapat 69,7 juta jiwa (25,8%) warga Indonesia berada pada generasi milenial (usia 20-40 tahun) (BPS, 2020).

Beberapa perusahaan/lembaga melakukan perubahan budaya untuk menyesuaikan dengan generasi angkatan kerja yang dimilikinya. Budaya yang semula yang memprioritaskan generasi *matures*, *baby boomers*, dan generasi *xers* yaitu yang menggunakan budaya tradisional beralih ke budaya non tradisional yang telah digunakan oleh beberapa perusahaan/ lembaga yang ada di Indonesia (Ong & Mahazan, 2020). Dengan penjelasan tersebut, muncul pertanyaan apakah transformasi budaya tersebut benar-benar diterapkan dan memberi kontribusi positif bagi produktivitas karyawan dan organisasi?

Studi yang dilakukan oleh Gallup (2016) menunjukkan bahwa generasi milenial dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, yang di antaranya: (1) generasi milenial bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya); (2) generasi milenial tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih generasi milenial inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka ke dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, dan mengambil kesempatan untuk berkembang); (3) generasi milenial tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol; (4) generasi milenial tidak menginginkan review tahunan, generasi milenial menginginkan *on going conservation*; (5) generasi milenial tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, milenial lebih berfikir untuk mengembangkan kelebihanannya sendiri; (6) bagi generasi milenial, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka. Generasi milenial juga cenderung memiliki ciri seperti cerdas, kreatif, produktif, berorientasi pada pencapaian prestasi (*achievement oriented*), mencari pengembangan personal, jenjang karir, dan mencari mentor atau supervisor untuk mendorong dan memfasilitasi pengembangan profesionalitas (Kicheva, 2017).

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar guna mengembangkan potensi yang dimilikinya agar pendidikan menjadi pendidikan berkualitas (Arends *et al*, 2017). Pendidikan (pembelajaran) untuk generasi milenial saat ini dituntut untuk lebih *high thinking skill* (Sajidan, 2018). Adapun yang menjadi alasan diberikannya pendidikan *high thinking skill* karena mudahnya masyarakat mendapatkan informasi dari berbagai belahan dunia yang mengakibatkan persaingan hidup yang lebih ketat. Studi yang dilakukan Idriyana (2017) menunjukkan terdapat perbedaan nilai-nilai kerja yang signifikan antara generasi Y berdasarkan gender dan status kerja. Budaya perusahaan menjadi salah satu bagian penting dalam membentuk kreativitas dan inovasi pada era post-industrialisasi dan revolusi industri 4.0.

Transformasi budaya perusahaan yang menjadi fokus penelitian ini adalah kemauan untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan tujuan dan hubungan interpersonal. Maka tercapainya kebutuhan dan tujuan (tujuan personal) penting bagi para generasi milenial yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan praktek transformasional dirasakan mampu meningkatkan komunikasi antar pimpinan dan bawahan, sehingga dengan demikian kebutuhan bawahan akan lebih banyak dapat terpenuhi melalui praktek kepemimpinan transformasional (Priyono, 2010).

Hasil survey awal di Tabel 1 menunjukkan dosen setuju dan mau untuk mencapai tujuan lembaga kecuali pengembangan diri. Berdasarkan wawancara dengan beberapa responden yang tidak setuju melakukan pengembangan diri dalam mencapai tujuan kampus memberikan alasan bahwa pengembangan diri dilakukan tidak semata hanya untuk mencapai tujuan kampus. Hal tersebut juga merupakan tujuan pribadi dosen terutama dosen milenial yang dituntut untuk

melakukan *upgrade* terhadap ilmu yang dimilikinya untuk mengikuti perkembangan teknologi saat ini.

Tabel 1 juga menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan dan tujuan dosen yang belum terpenuhi yaitu kesempatan berkarir. Lebih banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan jenjang karir yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa dosen yang menjawab tidak setuju dengan jenjang karir memberikan alasan bahwa untuk memiliki jabatan di lembaga tersebut haruslah memiliki kedekatan dengan atasan atau pada saat pemilihan pimpinan dosen tersebut pro terhadap pimpinan terpilih. Maka, hubungan kedekatan atau jaringan masih dominan diberikan jenjang karir yang baik. Tanner (2010) menyebutkan generasi milenial tidak mengharapkan untuk bekerja di bidang karir yang sama, generasi milenial juga mengharapkan perusahaan mampu menyediakan keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi yang adil, pengembangan profesional, kesempatan untuk membuat perbedaan, kepemimpinan yang menginspirasi, dan lingkungan kerja yang positif.

Tabel 1.
HASIL SURVEY AWAL KEMAUAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN

Variabel	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
Kemauan untuk Mencapai Tujuan	Disiplin dalam mematuhi peraturan yang berlaku akan mencapai tujuan lembaga.	22	8
	Melakukan pengembangan diri dalam mencapai tujuan lembaga	12	18
	Melakukan peningkatan kompetensi diri dalam mencapai tujuan lembaga.	26	4
Kebutuhan dan Tujuan Dosen	Jenjang karir di Universitas sudah baik.	11	19
	Pemberian beasiswa adil dan transparan.	18	12
	Pemberian kompensasi tepat waktu.	26	4
Hubungan Interpersonal Dosen	Koordinasi sesama dosen di Universitas sudah baik.	12	18
	Koordinasi dosen dengan pimpinan di Universitas sudah baik	14	16
	Dosen diberikan kebebasan dalam berpendapat.	9	21

Sumber: Hasil Survey Awal (2020)

Berdasarkan Tabel 1, masih lebih banyak dosen yang menyatakan tidak setuju dengan koordinasi dan kebebasan berpendapat yang baik di Universitas. Ini mengindikasikan bahwa secara hubungan interpersonal seorang dosen di Universitas belum dapat dikategorikan baik. Anderson *et al.* (2016) menyatakan bahwa generasi milenial akan merasa termotivasi dalam bekerja apabila mereka mendapatkan feedback dan perhatian secara interpersonal, adanya *mentoring* dan *empowerment* terhadap diri mereka, komunikasi yang transparan dan terbuka dengan atasan, *goal setting* dan visi yang jelas, adanya apresiasi terhadap kesejahteraan dan *work-life balance*, serta adanya motivasi ekstrinsik yang mendorong mereka untuk semakin termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian tersebut menguatkan bahwa pentingnya hubungan interpersonal yang baik antara sesama pegawai dan juga pimpinan karena dapat meningkatkan motivasi bekerja para pegawai milenial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemauan untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan tujuan dosen, serta hubungan interpersonal terhadap kinerja dosen milenial. Penelitian ini juga menyesuaikan dengan rencana jangka panjang Universitas Sumatera Utara 2015-2039 yang tertuang dalam lanskap perguruan tinggi masa depan di bidang Ekonomi yaitu membentuk universitas yang dapat mempersiapkan SDM yang akan berkompetisi dalam dunia bisnis global (USU, 2020). Penelitian ini memberikan rekomendasi gagasan ataupun pemikiran bagi universitas dan pihak lain yang memerlukan studi tentang generasi milenial, menyangkut aspek image organisasi, hubungan interpersonal, kemauan untuk mencapai tujuan dan

kebutuhan dan tujuan dosen yang dapat menggali potensi angkatan kerja dosen generasi milenial di lingkungan Universitas Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja dosen di dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi universitas untuk dapat memerhatikan dan memenuhi serta mendukung penuh kebutuhan para dosen generasi milenial Universitas Sumatera Utara untuk meningkatkan kinerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Dosen

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Mohamad, 2004: 163). Dari penjelasan di atas, kinerja dosen merupakan kondisi dari seorang dosen yang harus diketahui oleh pihak lembaga untuk mengetahui pencapaian dosen dan lembaga dan melihat dampaknya untuk lembaga. Untuk meningkatkan kinerja seorang dosen diperlukan beberapa cara yaitu dengan memberikan motivasi. Menurut Handoko (2002: 252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan. Motivasi dimaksud dengan memerhatikan kebutuhan dan tujuan seorang dosen di lembaga dan memperbaiki hubungan interpersonal dosen di Lembaga (Rahayu, 2017).

Kemauan untuk Mencapai Tujuan

Menurut Sumanto (2014), konatif (kemauan) adalah aktifitas psikis yang mengandung usaha aktif dan berhubungan dengan pelaksanaan tujuan yang menjadi titik akhir dari gerakan yang menuju pada suatu arah dalam istilah sehari-hari kemauan dapat disamakan dengan kehendak atau hasrat yang merupakan fungsi jiwa untuk dapat mencapai sesuatu. Nelfianti (2018) menemukan hasil penelitian kemauan untuk mencapai tujuan (kemauan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya juga telah membuktikan pengaruh orientasi terhadap tujuan terhadap kinerja (Lee et al., 2010; Bhargava & Pradhan, 2018). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengukur kemauan dosen dalam mencapai tujuan adalah kedisiplinan dosen, pengembangan diri, dan peningkatan kompetensi dosen.

H1: Kemauan untuk mencapai tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen generasi milenial.

Kebutuhan dan Tujuan Dosen

Maslow (1943) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri. Manusia memiliki kebutuhan dasar yang bersifat heterogen. Setiap orang ada dasarnya memiliki kebutuhan yang sama, akan tetapi karena budaya, maka kebutuhan tersebut juga ikut berbeda. Dalam memenuhi kebutuhan manusia menyesuaikan diri dengan prioritas yang ada. Tujuan adalah sesuatu hal yang ingin dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kebutuhan dan tujuan dosen harus dapat dipenuhi oleh lembaga atau universitas seorang dosen bernaung sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut maka kinerja dosen tersebut juga akan meningkat. Ghaffari *et al.* (2017), Hassan *et al.* (2020), & Syamsir (2020) menemukan bahwa pemenuhan kebutuhan (motivasi) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam mengukur kebutuhan dan tujuan dosen adalah jenjang karir, beasiswa yang diberikan, dan kompensasi.

Arif Qaedi Hutagalung, Amlysy Syahputra Silalahi, Doli Muhammad Ja'far Dalimunthe, & Adika Fajar Putra. Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen, serta Hubungan Interpersonal

H2: Kebutuhan dan tujuan dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen generasi milenial.

Hubungan Interpersonal Dosen

Hubungan interpersonal adalah cara individu berkomunikasi di mana individu hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi juga secara tidak sadar menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita (Hakim, 2014). Hubungan interpersonal telah dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja oleh penelitian-penelitian sebelumnya (Mohammed *et al.*, 2018; Suyadi *et al.*, 2020). Semakin baik hubungan interpersonal seorang dosen terhadap rekan kerjanya dan juga terhadap pimpinannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja dosen tersebut. Untuk meningkatkan kinerja seorang dosen maka dibutuhkan hubungan interpersonal secara dua arah dengan rekan kerja, dengan pimpinannya serta diberikannya kebebasan dalam berpendapat akan memberikan motivasi yang sangat baik kepada dosen dalam berkarya (Aisyah, 2019).

H3: Hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja dosen generasi milenial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang berstatus PNS dan non PNS dan berumur di bawah 40 tahun sebanyak 249 orang. Penelitian ini bersifat explanatory yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel-variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survey melalui jawaban atas pertanyaan kuesioner yang diisi oleh responden, kemudian dilakukan studi literatur terkait dengan kinerja dosen. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *Slovin Margins of Error* sebesar 10% dari jumlah total dosen tetap PNS atau non PNS. Berdasarkan perhitungan (1), sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 orang. Sampel merupakan dosen Universitas Sumatera Utara yang diambil dari tiap fakultas dengan proporsi seimbang. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan software SPSS.

$$n = 249/1+249(0,10)^2 = 71,34 = 71 \text{ (dibulatkan)} \dots\dots\dots (1)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 30 responden di luar 71 sampel responden yang telah ditentukan sebelumnya. 30 responden ini berasal dari dosen generasi milenial Universitas Sumatera Utara. Untuk melihat kevalidan data maka dilakukan pencarian r_{hitung} dengan menggunakan bantuan software SPSS. Lampiran 1 menunjukkan seluruh item pertanyaan valid. Data dikatakan valid karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

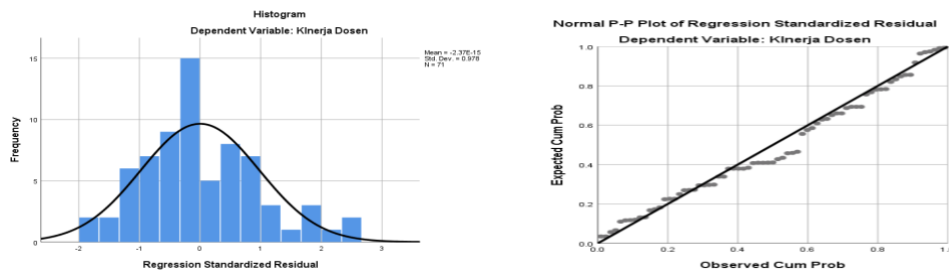
Hasil Uji Reliabilitas

Secara umum, keandalan $< 0,60$ dianggap buruk, keandalan $= 0,70$ bisa diterima, dan $< 0,80$ adalah baik. Lampiran 2 menunjukkan bahwa kemauan untuk mencapai tujuan dan kebutuhan dan tujuan dosen nilai *cronbach alpha* sekitaran 0,70 menunjukkan masih bisa diterima dan hubungan interpersonal dan kinerja dosen memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,80 menunjukkan tingkat reliabel yang baik. Secara keseluruhan, variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Artinya, seluruh butir pertanyaan bersifat reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 2, residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri sehingga data yang diolah terdistribusi secara normal. Selanjutnya, Gambar 2

juga menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah (2020)

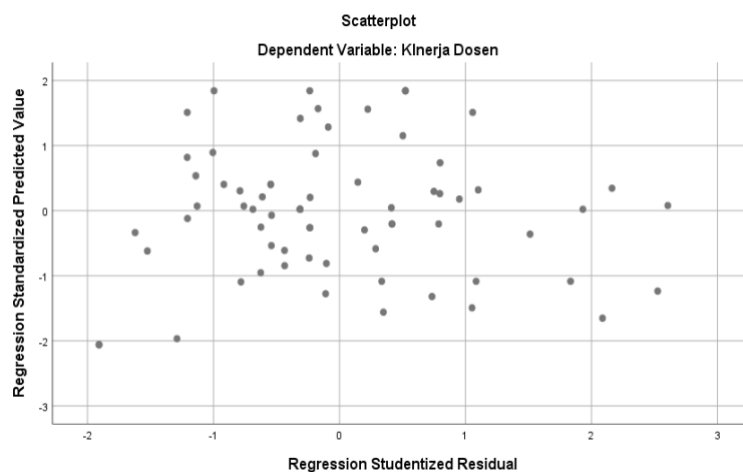
Gambar 2. HASIL UJI HISTOGRAM & P-P PLOT

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Lampiran 3, tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance yang memiliki nilai $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 pada sumbu regression studentized residual (Y). Hasil ini menginterpretasikan bahwa data model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai berdasarkan variabel independen.



Sumber: Data diolah (2020)

Gambar 3. HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel kemauan untuk mencapai tujuan (X_1) memiliki nilai maksimum sebesar 15 dan rata-rata sebesar 13,03 menunjukkan bahwa jawaban responden yang cenderung lebih mengarah ke pernyataan setuju. Nilai standar deviasi sebesar 1,331. Artinya, data sampel penelitian pada variabel kemauan untuk mencapai tujuan, semakin menyebar atau lebih bervariasi.

Variabel kebutuhan dan tujuan dosen (X_2) memiliki nilai maksimum sebesar 15 dan rata-rata sebesar 11,31 menunjukkan bahwa jawaban responden yang cenderung lebih mengarah ke pernyataan setuju. Nilai standar deviasi sebesar 2,108. Artinya, data sampel penelitian pada variabel kebutuhan dan tujuan dosen semakin menyebar atau lebih bervariasi.

Arif Qaedi Hutagalung, Amlysy Syahputra Silalahi, Doli Muhammad Ja'far Dalimunthe, & Adika Fajar Putra. Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen, serta Hubungan Interpersonal

Variabel hubungan interpersonal (X_3), memiliki maksimum sebesar 15 dan rata-rata sebesar 11,56. Artinya, jawaban responden yang cenderung lebih mengarah ke pernyataan setuju Nilai standar deviasi sebesar 2,109. Artinya, data sampel penelitian pada variabel hubungan interpersonal semakin menyebar atau lebih bervariasi.

Variabel kebutuhan dan tujuan dosen (Y) memiliki nilai maksimum sebesar 50 dan rata-rata sebesar 40,75. Artinya, jawaban responden yang cenderung lebih mengarah ke pernyataan setuju. Nilai standar deviasi sebesar 5,036. Artinya, data sampel penelitian pada variabel kinerja dosen semakin menyebar atau lebih bervariasi. Hasil uji statistic deskriptif juga dapat dilihat di Lampiran 3.

Hasil Uji Determinasi (R Square)

Berdasarkan Lampiran 4, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,720. Nilai tersebut berarti dapat dijelaskan oleh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja dosen sebesar 72%, sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 2, nilai F_{hitung} sebesar 57,56 > F_{tabel} sebesar 2,741 dan sig = 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel independen (kemauan untuk mencapai hasil, kebutuhan dan tujuan dosen, hubungan interpersonal) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen generasi milenial.

Tabel 2.
UJI DETERMINASI (R SQUARE)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1279.19	3	426.39	57.56	.000 ^b
Residual	496.24	67	7.407		
Total	1775.43	70			

Sumber: Data diolah (2020)

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 menunjukkan kemauan untuk mencapai tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien sebesar 0,216 atau 21,6%. Kebutuhan dan tujuan dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien sebesar 0,254 atau 21,6%. Hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien sebesar 0,491 atau 49,1%. Dengan kata lain, H_1 - H_3 terbukti dalam penelitian ini. Hubungan tersebut juga dapat dituliskan dalam persamaan (1).

$$Y = 0,216 X_1 + 0,254 X_2 + 0,491 X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Tabel 3.
KOEFISIEN REGRESI

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)		3.028	.003
Kemauan Untuk Mencapai Tujuan (X_1)	.216	2.667	.010
Kebutuhan dan Tujuan Dosen (X_2)	.254	2.486	.015
Hubungan Interpersonal (X_3)	.491	4.850	.000

Sumber: Data diolah (2020)

Pengaruh Kemauan untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen, Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemauan untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan tujuan dosen dan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memperbaiki hubungan interpersonal dosen dengan pimpinan dan meningkatkan kemauan dosen untuk mencapai tujuan-tujuannya bersamaan dengan meningkatkan pemenuhan kebutuhan dan pencapaian tujuan dosen maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar adalah hubungan interpersonal dosen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dosen dalam mencapai tujuan lembaga dan tujuan pribadi yaitu mencapai kebutuhannya, seorang dosen mengharapkan memiliki hubungan yang baik dengan sesama dosen, pimpinan karena akan menciptakan kesamaan visi dan misi dan mencapai tujuan lembaga. Dosen juga mengharapkan agar diberi kesempatan menyampaikan pendapat sebagai masukan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aggraini (2019), Soegiharto (2017), dan Abdullah (2014) yang mengatakan bahwa kemauan untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan tujuan, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika kebutuhan dan tujuan para dosen telah terpenuhi, hubungan interpersonal antar dosen baik dan para dosen memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan universitas maka para dosen akan semakin fokus dalam mengembangkan diri, memberikan kontribusi kepada universitas yang akan berdampak terhadap kinerja para dosen itu sendiri.

Pengaruh Kemauan untuk Mencapai Tujuan terhadap Kinerja Dosen

Hasil ini menunjukkan bahwa kemauan seorang dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara dalam mencapai setiap tujuan-tujuan yang ditargetkan pribadi maupun yang telah ditetapkan oleh pihak kampus akan mampu memengaruhi kinerja dosen baik secara individu maupun secara kelompok. Jadi kenaikan pencapaian tujuan sejalan dengan kenaikan dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelfianti (2018) yang menemukan bahwa Kemauan Kerja dalam mencapai tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemauan dosen dalam mencapai tujuan merupakan penggerak perilaku seseorang yang bersumber dari motivasi internal maupun eksternal salah satunya seperti cita-cita, harapan. Dalam meningkatkan kemauan dosen dalam mencapai tujuan, maka universitas hendaknya memberikan motivasi dan menanamkan kesadaran kepada para dosen tentang pentingnya implementasi Tri Darma Perguruan Tinggi. Hal tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja para dosen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghaffari *et al.* (2017), Hassan *et al.* (2020), & Syamsir (2020) yang menemukan bahwa pemenuhan kebutuhan (motivasi) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa jika seorang dosen sudah merasa aman dan nyaman dengan kebutuhannya sehari-hari maka akan meningkatkan komitmen dan semangatnya untuk mencapai tujuannya yang lain dan juga tujuan dari lembaga tempat dosen tersebut bernaung. Dalam meningkatkan kebutuhan dan tujuan dosen hal yang perlu ditingkatkan adalah kedisiplinan dan pengembangan diri para dosen dalam mencapai segala tujuan dengan melakukan perbanyak literasi-literasi dan mengikuti kegiatan-kegiatan seminar/workshop dan diaplikasikan dalam setiap kegiatan tri dharma (pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) yang dilakukan oleh Universitas Sumatera Utara merupakan faktor kunci dalam meningkatkan karir dosen sehingga terjadi peningkatan kinerja dosen.

Pengaruh Hubungan Interpersonal Dosen terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh hubungan interpersonal dosen mampu meningkatkan kinerja dosen. Hubungan interpersonal dimaksud yaitu hubungan antara rekan dosen dan

Arif Qaedi Hutagalung, Amlys Syahputra Silalahi, Doli Muhammad Ja'far Dalimunthe, & Adika Fajar Putra. Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen, serta Hubungan Interpersonal

pimpinan yang memberikan kebebasan dan kelonggaran untuk mengeluarkan pendapat yang dimilikinya sehingga akan terjalin hubungan interpersonal yang baik sehingga tidak terjadi kesenjangan di antara pimpinan dan rekan-rekan dosen. Hubungan interpersonal juga dapat ditingkatkan dengan melakukan kegiatan-kegiatan di kampus seperti kaderisasi dari pimpinan fakultas kepada dosen-dosen yang masuk dalam kategori milenial serta dapat lebih memperlancar hubungan antar dosen dalam proses pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negara (2017) yang mengatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil observasi yang dilakukan peneliti pun mendukung hasil penelitian ini, dimana hubungan interpersonal antara dosen sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para dosen. Hal tersebut terlihat dengan keakraban antar dosen, saling peduli antar dosen dan saling memberi manfaat membuat para dosen merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang dirasakan oleh para dosen dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja dosen tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemauan untuk mencapai tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara. Jika seorang dosen mampu dimotivasi untuk lebih mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga maupun tujuan secara individu maka akan mampu meningkatkan kinerja dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara. Variabel kebutuhan dan tujuan dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan tujuan seorang dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara maka dosen tersebut akan lebih memfokuskan diri untuk mengembangkan dirinya dan bekerja di lembaga tersebut. Dalam meningkatkan kebutuhan dan tujuan dosen hal yang perlu ditingkatkan adalah kedisiplinan dan pengembangan diri para dosen dalam mencapai segala tujuan dengan melakukan perbanyak literasi-literasi dan mengikuti kegiatan-kegiatan seminar/workshop dan diaplikasikan dalam setiap kegiatan tri dharma (pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) yang dilakukan oleh Universitas Sumatera Utara merupakan faktor kunci dalam meningkatkan karir dosen sehingga terjadi peningkatan kinerja dosen. Variabel hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen generasi milenial di Universitas Sumatera Utara. Hubungan interpersonal antar dosen dan kepada pimpinan sangat penting dalam menjalin hubungan yang erat antara pimpinan dan rekan-rekan dosen yang dapat meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Universitas untuk dapat memperhatikan dan memenuhi serta mendukung penuh kebutuhan para dosen generasi milenial Universitas Sumatera Utara untuk meningkatkan kinerja para dosen dan dapat sebagai rujukan dalam melakukan penelitian tentang kinerja. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal variabel yang mempengaruhi kinerja dosen. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja dosen.

ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian TALENTA ini didanai oleh Universitas Sumatera Utara dengan skema Penelitian Dosen Muda Tahun 2020, semoga laporan kemajuan penelitian ini dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan pengetahuan bagi peneliti maupun lingkungan Universitas Sumatera Utara serta masyarakat umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten. *Jurnal Maksi*. 1(2). 1-19.
- Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017). What works for you may not work for (Gen) Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 245-260.
- Angraini, Lya Dewi. (2019). Hubungan Interpersonal Dalam Konteks Sosial Masyarakat Urban Yogyakarta: Kajian Privasi Akustik, Visual Dan Fisik. *Jurnal Aksent*. 3(2). 38-56.
- Aisyah, Nur. (2019). *Kinerja Dosen: Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja*. Cetakan Pertama. Banten: CV.AA Rizky.
- Arends Fabian, Lolita, & Mogege. (2017).Teacher classroom practices and Mathematics performance in South African schools: A reflection on TIMSS 2011. *South African Journal of Education*. 37(3). 1-11.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2020. Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin Indonesia 2020. (<https://sensus.bps.go.id/main/index/sp2020>, diakses pada 7 November 2020).
- Bhargava, S., & Pradhan, H. (2018). Effect of goal orientation on job performance: Moderating effect of situational strength at work. *Journal of Management Research*, 18(2), 90-101.
- Gallup. (2016). *How Millennials Want to Work and Live. The Six Bis Changes Leader Have to Make*. Washington: Gallup Inc.
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Aust. J. Basic & Appl. Sci*, 11(4), 92-99.
- Hakim, Abdul. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmu Kesehatan Diagnosis*. 4(5). 541-548.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance: A Case from Private Universities of Karachi. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(2), 31-41.
- Indriyana, Fauziah. (2017). *Work Values Generasi Y*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kicheva, T. (2017). Management of Employees from Different Generations – Challenge for Bulgarian Managers and HR. Professionals. *Economic Alternatives*. 2017(1). 103-121.

- Arif Qaedi Hutagalung, Amlis Syahputra Silalahi, Doli Muhammad Ja'far Dalimunthe, & Adika Fajar Putra. Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen, serta Hubungan Interpersonal
- Lee, O. F., Tan, J. A., & Javalgi, R. (2010). Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis*. 18(1). 129-150.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50(4).370–396.
- Mohamad, Surya. (2004). Psikologi pembelajaran dan pengajaran. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Mohammed, K., Toryila, A. S., & Saanyol, D. B. (2018). The Role of Interpersonal Relationship on Job Performance among Employees of Gboko Local Government Area of Benue State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(5), 67-74.
- Negara, Andi Kusuma. (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). *Jurnal Manajemen Bisnis*. 6(1).42-50.
- Nelfianti, Fera., Yuniasih, Ida dan Wibowo, Ari Iswanto. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. 18(2).119-128.
- Oblinger, D. and Oblinger, J., Eds. (2005). *Educating the Net Gen*. Washington, D.C.: Educause.
- Ong, Johan Oscar & Mahazan, Masyhudzulhak. (2020). Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0. *JURNAL BECOSS (Business Economic, Communication, and Social Sciences)*. 2(1). 159-168
- Panjaitan, Poppy dan Prasetya, Arik. 2017. Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial (Studi Pada Karyawan PT. Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Juanda). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 48(1). 173-180.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purhantara, Wahyu. (2000). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahayu, Krisnawati Wiji. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomia*. 6(1).1-7.
- Rivai, Zainal, Veitzal; Hadad, Muliaman Darmansyah; Ramly, Mansyur (2014), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sajidan. 2018. Workshop Peningkatan Kompetensi Tenaga Pengajar Bertajuk Pembelajaran Hots dalam Menghadapi Era Revolusi 4.0. (<http://www.majalahlarise.com/2018/12/workshop-pembelajaran-berbasis-hots-smp.html>, diakses pada 22 November 2020).
- Sinulingga, Sukaria. 2014. *Metode Penelitian*. Edisi 3. Medan: USU Press.

- Soegiharto, Sherly Valencia. (2017). Sikap Karyawan Perusahaan X di Bali Mengenai Isi Media Internal E-Newsletter. *Jurnal E-Komunikasi*. 5(1). 1-13.
- Sumanto. (2014). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Caps (Center of Academic Publishing Service)
- Syamsir, S. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village (“Nagari”) Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 1337-1350.
- Tanner, L. (2010). *Who are the Millennials?*. Center for Operational Research & Analysis, Canada: Defence R&D:
- The Deloitte Global Millennial Survey 2019, Societal discord and technological transformation create a generation disrupted. (<https://www2.deloitte.com/be/en/pages/human-capital/articles/millennial-survey-2019.html>, diakses pada 11 November 2020)
- Tonder, van CL. (2004). Organisational Transformation: Wavering on the Edge of Ambiguity. *SA Journal of Industrial Psychology*. 30. 53-64.
- Suryadi, N., Mayliza, R., & Yusnelly, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership And Interpersonal Relationship On Employee Performance In PT. Sriwijaya Air Pekanbaru. In *International Conference of Business and Social Sciences* (October 2020).
- USU. 2020. Rencana Strategis Universitas Sumatera Utara 2020-2024. Medan: USU
- Wardani, Rodiathul Kusuma., Mukjam, M Djudi., Mayowan, Yuniadi (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 31 (1). 58-65.
- Wilson, Linda. (2009). Generations at Work: The Problems, Power, and Promise Explored. *American Water Works Association Journal*. 101. 46-54.

Lampiran 1. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel dan Butir Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Kemauan Untuk Mencapai Tujuan (X ₃)			
X _{1.1}	.834	0,361	Valid
X _{1.2}	.705	0,361	Valid
X _{1.3}	.672	0,361	Valid
Kebutuhan dan Tujuan Dosen (X ₂)			
X _{2.1}	.703	0,361	Valid
X _{2.2}	.880	0,361	Valid
X _{2.3}	.870	0,361	Valid
Hubungan Interpersonal (X ₂)			
X _{3.1}	.816	0,361	Valid
X _{3.2}	.933	0,361	Valid
X _{3.3}	.831	0,361	Valid
Kinerja Dosen (Y)			
Y.1	.778	0,361	Valid
Y.2	.729	0,361	Valid
Y.3	.873	0,361	Valid
Y.4	.789	0,361	Valid
Y.5	.625	0,361	Valid
Y.6	.760	0,361	Valid
Y.7	.774	0,361	Valid
Y.8	.800	0,361	Valid
Y.9	.808	0,361	Valid
Y.10	.581	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Lampiran 2. HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
Kemauan untuk Mencapai Tujuan (X ₁)	0,689	3	Reliabel
Kebutuhan dan Tujuan Dosen (X ₂)	0,749	3	Reliabel
Hubungan Interpersonal (X ₃)	0,804	3	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,910	10	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Lampiran 3. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemauan Untuk Mencapai Tujuan (X ₁)	.638	1.567
Kebutuhan dan Tujuan Dosen (X ₂)	.401	2.492
Hubungan Interpersonal (X ₃)	.407	2.460

Sumber: Data diolah (2020)

Lampiran 4. HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Variabel	N	Max	Mean	Std. Deviation
Kemauan Untuk Mencapai Tujuan (X ₁)	71	15	13.03	1.331
Kebutuhan dan Tujuan Dosen (X ₂)	71	15	11.31	2.108
Hubungan Interpersonal (X ₃)	71	15	11.56	2.109
Kinerja Dosen	71	50	40.75	5.076

Sumber: Data diolah (2020)

Lampiran 5. UJI DETERMINASI (R SQUARE)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.708	2.722

Sumber: Data diolah (2020)