

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN DPK KOPERTIS WIL.IX SULAWESI DI SULAWESI SELATAN

**Asmini**

*Program Studi Manajemen, STIE Lamappoleonro Soppeng*

*e-mail : asmini@stie.ypls.ac.id*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kepribadian dan kompetensi terhadap karir protean, kepuasan kerja dan kinerja dosen Dpk, untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kepribadian dan kompetensi terhadap Kinerja dosen Dpk, untuk menganalisis pengaruh langsung karir protean terhadap kepuasan kerja dosen, untuk menganalisis pengaruh tidak langsung karir protean ke kinerja melalui kepuasan kerja dosen, untuk menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Dpk Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel atau yang disebut penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini dilaksanakan pada perguruan tinggi swasta di Sulawesi Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen DPK Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan yang berjumlah 759 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 238 orang. Teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian yaitu kuesioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden, serta berbagai dokumen tertulis maupun tidak tertulis yang menunjukkan atau menggambarkan data dan informasi penting yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel laten yang terdapat dalam persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tipe B pada variabel kepribadian dan kegiatan penunjang pada variabel kinerja dosen dinilai masih kurang dalam penerapannya. Variabel kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hubungan variabel eksogen terhadap endogen lainnya berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci: Kepribadian, Kompetensi, Karir Protean, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen.

### ABSTRACT

*This study aimed to analyze the direct influence of personality and competence directly influence the career protean, job satisfaction and performance lecturer DPK, to analyze the influence of personality and competence indirect effect on performance lecturer DPK, to analyze the direct influence of career protean direct effect on job satisfaction lecturer, to analyze the indirect effect to the protean career performance through job satisfaction lecturers, to analyze the direct influence job satisfaction directly affect the performance of lecturers DPK Kopertis Region IX Sulawesi in South Sulawesi. This research is research that describes causal relationships between variables or the so-called explanatory research (explanatory research). The research was conducted at a private university in South Sulawesi. The study population was all lecturers DPK Kopertis Region IX Sulawesi South Sulawesi totaling 759 people, the number of samples in this study as many as 238 people. Techniques to be used in the collection of research data is a questionnaire prepared in the form of questions written questions given to respondents, as well as a variety of written and unwritten documents that show or describe the data and important information related to the research. The analytical method used in this study is a structural equation model or Structural Equation Modeling (SEM) to determine the causal relationship between the latent variables contained in the structural equation. The results show the descriptive statistical analysis of the results of the study showed that type B personality on personality variables and support activities on performance variables lecturer is insufficient in its application. Personality variables had no significant effect on job satisfaction, whereas exogenous variables on endogenous relationship more significant influence either directly or indirectly.*

*Keywords: Personality, competence, Protean Career, Job Satisfaction and Performance Lecturer.*

### 1. PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan

kinerja superior (Stoner, 1978). Selanjutnya Donald (2007), memperkenalkan kompetensi berdasarkan teori "Window" bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia dalam hal kompetensi dapat dilihat dari empat sisi yaitu pengetahuan (*knowledge*),

keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*), dan sikap (*attitude*).

Temuan Hall (1996) menyatakan bahwa konsep baru dari manajemen karir bahwa karir di tentukan oleh individu dan individu harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Selain mampu menyesuaikan diri dengan perubahan diperlukan kompetensi kolaborasi untuk mencapai karir protean (Hall, 1996). Kompetensi kolaboratif meliputi kemampuan analisis suatu masalah, keterampilan berpartner dan mengelola hubungan .

Karir menjadi suatu rangkaian dan kumpulan dari pengalaman yang berhubungan dengan kerja dan aktifitas yang dipengaruhi oleh sikap-sikap serta perilaku individu dalam organisasi (Gibson, 1996). Komponen penting dari pada karir adalah sikap dan perilaku dalam rangka kerja yang berkelanjutan. Manajemen karir dapat membangun kompetensi, pengembangan karir seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan meraih karir yang tinggi dan selalu berusaha melakukan kerja dengan serius untuk mencapai prestasi yang tinggi dan kesempatan pengembangan karir dalam organisasi (Nicholson, 1996).

Karir protean tidak terikat oleh organisasi, ini merupakan kesepakatan diri sendiri dengan pekerjaan. Namun tidak mudah bagi seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam organisasi dan bahkan dalam pengertian psikologis dan masih kehilangan pandangan akan nilai-nilai seseorang (Hamidi 2004). Olehnya itu untuk mendapatkan karir protean membutuhkan kesadaran diri yang tinggi dan tanggung jawab pribadi.

Keberhasilan seorang dosen melaksanakan tridarma perguruan tinggi sangat di pengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki. Menurut Permendiknas No 17 Tahun 2008, ada empat kompetensi dosen, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan karyawan antara lain dibuktikan oleh Boutler et.al. (1999), bahwa kompetensi berkontribusi terhadap efektifitas kerja yang baik serta menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja bagi seseorang. Oleh karena itu perlu penelitian yang terkait dengan kompetensi dalam hubungannya dengan karir protean, kepuasan kerja dan kinerja.

Adapun faktor-faktor desenden dari karir protean dosen dengan merujuk pada beberapa penelitian tentang kinerja yang mencoba mencari pemahaman hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Hall dan

Chandler (2005) memaparkan bahwa individu protean turut menentukan pada kepuasan kerja individu. Penelitian yang telah dilakukan oleh Martin dan Shore (1989) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, karena apabila karyawan puas akan hasil kerjanya maka akan mendorong peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfred, Snow dan Miles (1996) bahwa dalam karir modern keberhasilan karir seseorang tidak terletak pada keberhasilannya menapaki posisi dalam satu organisasi tetapi lebih pada seseorang itu bekerja secara profesional.

Variabel utama yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja dosen. dan variabel yang dieksplanasikan keterkaitannya kompetensi (Setiawati, 2009, Nicholson, 1996, Raharso 2000). variabel bebas yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja akan dielaborasi ulang dengan model yang berbeda agar bisa didalami lebih spesifik terutama penggunaan indikator variabel yang berbedadengan dasar dukungan teori yang kuat., sehingga mengarahkan kami menggunakan standar kinerja sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dengan tolak ukur kinerja dilihat dari empat bidang meliputi: 1) Pendidikan dan Pengajaran, 2) Penelitian dan Pengembangan Karya Ilmiah, 3) Pengabdian kepada Masyarakat dan 4) Kegiatan Penunjang Lainnya.

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan tinggi, oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian untuk perbaikan mutu perguruan tinggi ke depan, baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta. Pengembangan perguruan tinggi tidak terlepas dari kinerja dosen, oleh karena itu kinerja dosen perlu mendapatkan perhatian. Oshagbemi (1997) menguraikan beberapa dimensi kepuasan kerja dosen yaitu kegiatan penelitian, pengajaran, administrasi, penghasilan, promosi kerja, perilaku rekan kerja, perilaku pejabat struktural dan fasilitas yang disediakan oleh universitas

Dosen belum bisa mencurahkan seluruh perhatiannya secara fokus pada pekerjaannya. Hal ini disebabkan masih banyaknya dosen yang bekerja dari satu tempat ketempat lain dengan waktu yang sangat terbatas dan beban kerja yang banyak. Selain itu, dosen banyak yang meninggalkan pekerjaan utama, sehingga sering terjadi keterlambatan mengumumkan hasil evaluasi, tugas-tugas, dan ujian mahasiswa. Isu lain bahwa dosen sering terlambat memasukkan nilai setiap semester pada bagian akademik, sehingga menyebabkan Pelaporan EPSBEDPTS ke Kopertis

Wilayah IX Sulawesi mengalami keterlambatan sebesar 80%. Hal ini bisa merupakan salah satu gambaran kinerja.

Besarnya beban tugas membimbing mahasiswa dibarengi dengan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kepanitiaan yang bersifat ekstra kurikuler menyebabkan dosen nampaknya sulit menunjukkan standar profesionalisme sesuai dengan jabatan fungsional dosen. Adapun fenomena kinerja dosen dapat dilihat berdasarkan pelaksanaan tri darma. Untuk melihat kondisi objektif tingkat pendidikan dosen DPK Kopertis Wilayah IX Sulawesi pada Tabel ini.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Dosen DPK Kopertis wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan pada Tahun 2018

Tingkat Pendidikan	Jumlah Dosen	%
S1	45	5,9
S2	431	56,8
S3	292	38,5
<b>Jumlah</b>	<b>759</b>	<b>100</b>

Sumber: Kopertis Wilayah IX Sulawesi, 2019

Tabel 1. menunjukkan kualifikasi dosen DPK di Sulawesi-Selatan masih rendah karena dominan S2 sedangkan S3 masih sangat kurang. Dan bahkan masih ada S1, padahal idealnya dosen yang mengajar pada tingkat S1 minimal berkualifikasi S2. Dapat pula dilihat jumlah dosen DPK di Sulawesi Selatan berdasarkan jabatan fungsional pada Tabel 2.

Tabel 2 Jabatan Fungsional Dosen DPK Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan pada Tahun 2018

Jabatan Fungsional	Banyaknya Dosen	Persentase (%)
Asisten Ahli(AA)	55	7
Lektor	231	30
Lektor Kepala	455	59
Guru Besar	38	4
<b>Jumlah</b>	<b>759</b>	<b>100</b>

Sumber: Kopertis Wilayah IX Sulawesi, 2019

Salah satu implikasi kinerja dosen sebagai pegawai negeri sipil yang mengambil jalur tenaga fungsional adalah kepegangannya akademik dengan urutan Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar yang bisa diusulkan setiap dua tahun.

Berdasarkan Tabel 1.2 tergambar bahwa jabatan fungsional dosen yang paling besar persentasenya adalah lektor kepala sementara guru besar masih sangat kecil. Hal ini disebabkan persyaratan untuk menjadi guru besar relatif sulit, sehingga banyak PTS yang tidak memiliki guru besar.

Berdasarkan data yang diperoleh di Kopertis Wilayah IX Sulawesi, setiap dosen mempunyai kewajiban mengampu minimal 12 SKS per semester. Adapun rata-rata beban SKS yang di ampu oleh setiap dosen DPK di Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Rata-rata Beban SKS Dosen DPK Kopertis Wilayah IX di Sulawesi Selatan pada Tahun 2014-2018

Tahun	Banyaknya Dosen	Rerata beban SKS/semester
2014	670	12
2015	678	12
2016	687	12
2017	691	12
2018	759	12

Sumber: Kopertis Wilayah IX Sulawesi, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah Dosen DPK Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan mengalami peningkatan yang sangat kecil dari tahun 2014-2018 mengalami peningkatan hanya sebesar 89 orang, yaitu 670 dosen pada tahun 2009 menjadi 759 pada tahun 2013. Dari segi beban kerja setiap dosen dengan rata-rata beban SKS 12, dimana hal ini menunjukkan bahwa dosen dalam hal pengajaran sudah memenuhi standar pendidikan tinggi. Adapun Tridarma Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Tridarma Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Dosen DPK Kopertis Wilayah IX di Sulawesi Selatan pada Tahun 2014-2018

Tahun	Banyaknya Dosen	Banyaknya Penelitian	Banyaknya Pengabdian masyarakat
2014	650	312	302
2015	678	340	306
2016	687	365	512
2017	689	391	550
2018	759	425	710

Sumber: Kopertis Wilayah IX Sulawesi, 2019

Tabel 4 menggambarkan bahwa kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat masih rendah, apabila merujuk pada peraturan bahwa seorang dosen minimal melakukan sebuah penelitian persemester, namun fakta yang ada ternyata dosen hanya mampu melakukan penelitian kurang dari satu buah pertahun, artinya ada beberapa dosen yang tidak melakukan penelitian dalam satu tahun. Indikator lain yang terkait dengan kinerja dosen adalah pengabdian masyarakat, demikian juga pengabdian masyarakat yang terlihat pada Tabel 4, dosen hanya melakukan pengabdian masyarakat satu kali setahun.

Di PTS, sarana penunjang masih sangat minim karena terkendala oleh kemampuan dan pembiayaan yang sangat terbatas. Meskipun pemerintah sudah mengalokasikan biaya pendidikan dan penelitian tetapi untuk mengakses masih sangat sulit. Penelitian dosen secara rata-rata jumlahnya kurang dari satu penelitian dalam satu tahun, sementara idealnya seorang dosen harus melaksanakan penelitian setiap semester. Kemampuan dalam proses transformasi ilmu pengetahuan merupakan persyaratan mutlak yang harus dimiliki oleh seorang dosen, salah satu indikator kemajuan sebuah PTS adalah kemampuan para dosen untuk mentransfer ilmu serta jumlah dan kualifikasi pendidikan dosen yang dimilikinya, akan tetapi peningkatan kualifikasi pendidikan dosen sangat lambat disebabkan kurangnya anggaran pada PTS.

### 1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen DPK Kopertis wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan.

### 1.2. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu :

- a. Memberikan kontribusi pada bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan memperluas serta menambah perbendaharaan tulisan tentang kinerja dosen pada kopertis wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan dan lihat dari perspektif karir Protean
- b. Memberikan kontribusi bagi agenda penelitian yang akan datang pada bangunan model teoritik yang secara keseluruhan belum diuji secara empirik.

- c. Para pimpinan Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah IX Sulawesi dalam aktifitasnya memperhatikan kompetensi dosen DPK terhadap kinerja perguruan tinggi swasta agar menjadi lebih kompetitif.
- d. Para pembuat kebijakan di Kopertis Wilayah IX Sulawesi dan perguruan tinggi swasta yang berada dalam lingkungannya yang relevan dalam pengembangan organisasi sejenis sebagai agen perubahan dan alat pertumbuhan sumberdaya manusia handal agar dapat berkembang menjadi perguruan tinggi swasta yang tangguh.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja

Penelitian ini akan berfokus kepada kinerja individual dan bukannya kinerja organisasional. Dosen sebagai bagian dari perguruan tinggi dapat dipandang memiliki kinerja individual terkait profesi atau pekerjaannya sebagai staf akademik, sehingga mengarahkan peneliti memusatkan perhatian kepada kinerja pekerjaan dalam penelitian ini.

Campbell (1991) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai perilaku yang terkait dengan pencapaian persyaratan-persyaratan kerja formal yang telah ditentukan atau diharapkan dari individu sebagai anggota organisasi. Dengan demikian, kinerja pekerjaan menyertakan perilaku yang secara kontingensi dapat dikaitkan dengan balas jasa. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers et al. (1996) dan Vroom (1963), bahwa kerangka pemikiran yang secara historis telah dipergunakan untuk memahami unsur-unsur dari kinerja adalah:

Kinerja = Kemampuan x Motivasi (Usaha), dimana:  
Kemampuan = Aptitude x Pelatihan x Sumberdaya,  
dan Motivasi = Keinginan x Komitmen. Oleh karenanya, kinerja jika menurut kerangka pemikiran ini, mengarahkan kita memahami bahwa kinerja ialah hasil perkalian dari kemampuan dengan motivasi. Kemampuan ialah hasil perkalian dari *aptitude* (kapabilitas fisik dan mental yang dimiliki seseorang dalam bekerja) dengan pelatihan dan sumberdaya teknis, pribadi atau politik.

Selanjutnya motivasi sendiri ialah hasil perkalian dari keinginan dan komitmen (persistensi) karyawan untuk berkinerja. Motivasi dalam hal ini menurut Campbell dan Pritchard (Pritchard) dan Kanfer (1991) didefinisikan sebagai arah (*direction*), intensitas, dan persistensi dari usaha-usaha individual. Disertakannya beberapa komponen ini memberikan saran bahwa semua unsur-unsur tersebut bersifat esensial agar supaya kinerja dapat terwujud, dikarenakan kinerja

individual akan terbatas oleh kemampuan dan motivasi yang bersangkutan dalam bekerja.

Atau dengan kata lain, seseorang dengan motivasi yang rendah, namun kemampuan yang tinggi akan tidak mencapai kinerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Dalam konteks pendidikan tinggi, faktor motivasi memang menarik untuk ditelusuri tetapi sesuai konteks penelitian ini penulis telah membatasi ruang lingkup penelitian dengan tidak menyertakan motivasi sebagai salah satu variabel penentu kinerja.

Hal ini dikarenakan meskipun kinerja pekerjaan seseorang dapat saja tergantung kepada kombinasi dari kemampuan, usaha, peluang, dan motivasi, namun kinerja juga dapat diukur terkait dengan *outcomes* atau hasil yang diperoleh individual yang bersangkutan. Ini sesuai dengan pandangan dari Bernardin et al. (2003), bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan dari *outcomes* yang dihasilkan berkenaan dengan suatu fungsi pekerjaan yang telah ditentukan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Pandangan dari Bernardin et al. (2003) tersebut lebih sesuai dengan konteks penelitian ini dikarenakan dapat dengan mudah dikaitkan dengan standar-standar kinerja dosen sesuai dengan standar kinerja sesuai dengan UU No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan juga kompetensi dosen merujuk kepada Permendiknas No 17 Tahun 2008.

Beberapa pakar seperti Locke (1976) serta Porter dan Lawler (1982) bahkan berargumentasi bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat terbalik, dalam artian kinerja yang baiklah yang akan mengarah kepada kepuasan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan saat kinerja menjadi lebih tinggi dan mengarah kepada balas jasa yang lebih bernilai, maka perasaan-perasaan keberhasilan dan pencapaian, kenaikan gaji atau promosi akan mengarah kepada sikap-sikap pekerjaan yang lebih positif (Locke, 1976; Podsakoff dan Williams, 1986). Temuan penelitian selanjutnya misalnya Petty et al. (1984), bahkan menunjukkan korelasi yang lebih kuat telah ditemukan antara kepuasan dengan kinerja bagi karyawan yang berada pada level lebih tinggi dalam organisasi yang lebih berkemungkinan menerima balas jasa ekstrinsik.

Kinerja tugas termasuk perilaku-perilaku yang membentuk inti teknis dari suatu pekerjaan (seperti mengajar dan melaksanakan penelitian bagi dosen), sedangkan kinerja kontekstual termasuk perilaku-perilaku yang mendukung inti teknis dari pekerjaan dengan meningkatkan lingkungan organisasional, sosial dan psikologis dimana kinerja tugas

berlangsung (seperti membantu melatih dosen baru atau *datasering*).

Dalam konteks penelitian ini terkhusus pada dimensi kinerja individual dari sisi kinerja tugas yang dimiliki seorang dosen. Hal ini didasarkan atas argumentasi bahwa pada umumnya dosen dievaluasi berdasarkan kepada tiga fungsi utamanya yaitu meneliti, mengajar, dan pelayanan kepada masyarakat (Tridharma Perguruan Tinggi). Dan kinerja dalam masing-masing wilayah tersebut dapat diukur melalui *outcome* yang berbeda-beda, misalnya publikasi penelitian, evaluasi pengajaran, dan penghargaan masyarakat. Kinerja pekerjaan karenanya secara keseluruhan merupakan penjumlahan atau rata-rata dari kinerja masing-masing fungsi tugas terkait aktivitas pekerjaan individu yang bersangkutan.

Karena itu berdasarkan uraian sebelumnya kinerja dapat dipandang merupakan catatan *outcome* yang di hasilkan dari suatu fungsi tugas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, sedangkan penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu kepada organisasi (Bernardin & Russel, 2003). Penelusuran literatur menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Misalnya Gomes (2003) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas dan sering dihubungkan dengan produktifitas. Notoatmojo (1992) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja aktual yang dilakukan oleh pegawai sehubungan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan apa yang telah digariskan untuk mencapai tujuan organisasi. Mustopodidjaja (1996) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian program dalam melaksanakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi sehingga kinerja dianggap sesuatu kemampuan kerja para individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, menurut Simamora (1995) kinerja karyawan adalah sejauh mana parakaryawan mencapai persyaratan-persyaratan yang ditetapkan berdasarkan sistem dan standar yang digunakan kinerja karyawan. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi masyarakat semakin kritis terhadap kualitas produk, jasa, dan pelayanan yang diberikan organisasi. Untuk menjaga dan meningkatkan peranan organisasi di masa mendatang maka organisasi siap menghadapi perubahan. Organisasi yang mampu bersaing adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis

pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan keahlian.

Kemudian, Wijahartono(1992) mengemukakan bahwa kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dalam hasil pekerjaan, hal ini menggambarkan bahwa kinerja akan diketahui seseorang jika seseorang dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang dikehendaki organisasi.

## 2.2. Kompetensi

Kompetensi berdasarkan kepada pendapat C. Lynn (1985) adalah: "*competence range from recall and understanding of fact and concepts, to advanced motor skill, to teaching behaviours and professional values*" atau dengan kata lain, kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada keterampilan motorik lanjut hingga pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional.

Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara perilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjukkan pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Lebih lanjut Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007), membagi lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut.

Menurut E. Mulyasa (2004), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai dosen yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga

dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel atau yang disebut penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antar variabel yang ada dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini akan dianalisis Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja dosen DPK kopertis Wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen DPK Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Sulawesi Selatan yang berjumlah 759 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *stratified proportional random sampling* (Sugiono, 2002). Pertama-tama mengambil subyek dalam masing-masing (*proportional sampling*) . Kemudian sampel ditarik dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok (Pangkat Akademik dari asisten ahli sampai Guru besar) dengan menggunakan penentuan ukuran sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5% kalau jumlah populasi 759 orang maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 238, karena populasi berstrata maka sampelnya juga berstrata menurut pangkat akademik dosen. Dengan demikian masing-masing sampel untuk tingkat pangkat akademik harus proporsional sesuai dengan populasi, jadi jumlah sampel untuk :

$$\text{Asisten Ahli} = 55/759 \times 238 = 18 \text{ orang}$$

$$\text{Lektor} = 231/759 \times 238 = 73 \text{ orang}$$

$$\text{Lektor kepala} = 455/759 \times 238 = 143 \text{ orang}$$

$$\text{Guru Besar} = 38/759 \times 238 = 12 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel sebanyak 246 orang.

### 3.3. Instrumen Penelitian

Tahapan awal penyusunan instrumen pengumpulan data pada penelitian ini dimulai dari penetapan variabel-variabel yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi daftar / tabel isian data (Sugiyono, 2002). Daftar / tabel isian data tersebut menjadi instrumen penelitian sebagai media pengambilan data primer dari responden. Selain

instrumen pengumpulan data berupa daftar / tabel isian data, pengambilan data juga dilakukan dengan men-download data skunder berupa data profil perguruan tinggi, jumlah dosen dan lain-lainnya.

### 3.4. Metode dan Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel laten yang terdapat dalam persamaan struktural. Alat analisis yang digunakan adalah bantuan *reduced form* dan program aplikasi statistik AMOS ver. 7.0 dan SPSS ver 17.0.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Suatu variabel (pernyataan) dikatakan valid jika skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan total skor dengan menggunakan *corrected item*. Berikut ini merupakan rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 5. Rekapitulasi Pengujian Validitas

	Konstruk	Variabel Observasi	Pernyataan	Corrected Item	Keterangan
Eksogen	Kompetensi	X2.1	X2.1.1	0,542	Valid
			X2.1.2	0,642	Valid
			X2.1.3	0,599	Valid
			X2.1.4	0,670	Valid
		X2.2	X2.2.1	0,619	Valid
			X2.2.2	0,624	Valid
			X2.2.3	0,570	Valid
			X2.2.4	0,591	Valid
		X2.3	X2.3.1	0,585	Valid
			X2.3.2	0,629	Valid
			X2.3.3	0,544	Valid
			X2.3.4	0,526	Valid
			X2.3.5	0,614	Valid
			X2.3.6	0,634	Valid
		X2.4	X2.4.1	0,587	Valid
			X2.4.2	0,539	Valid
X2.4.3	0,504		Valid		

			X2.4.4	0,613	Valid
			X2.4.5	0,639	Valid
	Kinerja Dosen	Y3.1	Y3.1.1	0,524	Valid
			Y3.1.2	0,540	Valid
			Y3.1.3	0,501	Valid
			Y3.1.4	0,580	Valid
		Y3.2	Y3.2.1	0,516	Valid
			Y3.2.2	0,543	Valid
			Y3.2.3	0,546	Valid
			Y3.2.4	0,531	Valid
		Y3.3	Y3.3.1	0,550	Valid
			Y3.3.2	0,535	Valid
			Y3.3.3	0,555	Valid
			Y3.3.4	0,569	Valid
		Y3.4	Y3.4.1	0,516	Valid
			Y3.4.2	0,578	Valid
			Y3.4.3	0,577	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2015)

Tabel 5 di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian ini memiliki nilai *corrected item* lebih besar dari 0,50, sehingga semua butir dalam instrumen tersebut dikatakan valid.

#### 2. Uji Reabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan *alpha cronbach* yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan standar  $r_{hit} > 0,60$  maka data penelitian dianggap cukup *reliable*. Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh nilai reliabilitas seluruh konstruk penelitian sebagai berikut ini.

Tabel 5.3. Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas

	Konstruk	Alpha Cronbach	Reliabilitas
Eksogen	Kompetensi	0,918	Reliabel
Endogen	Kinerja Dosen	0,844	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, (2015)

#### 4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, seluruh indikator dari variabel kompetensi dan kinerja dosen dinyatakan valid dan reliabel baik dalam seluruh butir pernyataan maupun dalam analisis faktor. Koefisien pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja dosen menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menegaskan jika kompetensi dosen Dpk ditingkatkan baik secara kualitas maupun kuantitas akan meningkatkan kinerja dosen tersebut.

Hasil statistik variabel kompetensi pada indikator kompetensi profesional tentang menguasai materi kuliah dengan kategori nilai tinggi pada hasil frekuensi jawaban responden. Indikator kompetensi profesional tentang merancang laporan penelitian dengan kategori nilai tinggi pada hasil frekuensi jawaban responden. Indikator kompetensi profesional tentang melakukan inovasi dengan kategori nilai tinggi pada hasil frekuensi jawaban responden. Indikator kompetensi profesional tentang melaksanakan pengabdian masyarakat dengan kategori nilai tinggi pada hasil frekuensi jawaban responden.

Kompetensi profesional menjadi suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkannya secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat untuk mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari. Pendidik profesional berupaya untuk mewujudkan sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) ke arah menghasilkan peserta didik yang mempunyai hasrat, tekad dan kemampuan memajukan profesi yang berdasarkan ilmu dan teknologi.

Dengan sikap dan perilaku, dosen melakukan perbaikan yang berkelanjutan, meningkatkan efisiensi secara kreatif melalui upaya peningkatan produktivitas dan optimalisasi pendayagunaan sumber-sumber yang ada di sekitarnya. Penelitian dan pengembangan merupakan salah satu bentuk proses kreatif dosen dalam memajukan horizon ilmu pengetahuan dan teknologi seyogyanya membawa pengaruh kepada kebudayaan dan peradaban. Hasil dari penelitian, eksperimen dan pengembangan itu diperkenalkan oleh dosen kepada masyarakat sebagai bentuk pelayanan pemecahan masalah masyarakat umum, peningkatan efisiensi dunia usaha dan industri, serta perbaikan mental masyarakat yang menunjang pembangunan watak dan kesejahteraan bangsa.

Pengabdian kepada masyarakat merupakan suatu upaya penyebarluasan dan penerapan hasil penelitian

dosen sebagai kegiatan pengembangan untuk memajukan kebudayaan dan peradaban masyarakat melalui kemajuan teknologi, kiat, ataupun kebijakan yang berdasarkan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh dosen. Melalui kompetensi profesional, dosen secara dinamis mengembangkan wawasan keilmuan, menghasilkan ilmu, seni, dan teknologi berdasarkan penelitian, dan menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dari hasil penelitian, dan pada akhirnya mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakatnya sebagai pemangku kepentingan.

Nilai statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dosen, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen dianggap tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H1-f dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan studi Ramdhani, et al. (2010); Hakim, (2015), dan Arafah (2014) bahwa kompetensi guru/dosen berkaitan erat dengan kinerja.

#### 5. KESIMPULAN

Kepribadian dan kompetensi mempengaruhi kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung tersebut termasuk pengaruh kuat antar variabel. Hasil ini menjelaskan bahwa kepribadian dan kompetensi dosen Dpk akan berdampak pula pada peningkatan kepuasan kerja serta kinerja dosen, sehingga dosen akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allred, B.B. Snow, C.C. dan Miles, R.E. (1996), *Characteristics of Managerial Careers in The 21st Century, Academy of Management Executive*, 10 (4), pp.17-27
- Abdullah Iqra et al. (2013), *Effect of personality on job performance of employees: empirical evidence from banking sector of Pakistan. Middle east journal of scientific research*.
- Akhyak., Idrus, M., Bakar, Y.A. (2013). *Implementation of teachers pedagogy competence to optimizing learners development in public primary school in Indonesia. International Journal of Education and Research*. Vol. 1, No. 9.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
- Amin dan Rosita (2008), *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan*

- Publik yang Ada di Jakarta. *Jurnal Business dan Manajemen*, 6.
- Amin Saba & Sharjeel Saleen(2013),The impactof Organisational Support, Career Development and Supervisory support on Employment performance: An Empirical Study from Pakistan Academic. *European Journal of Business and Management*, 5(5).
- Amiruddin. (2013). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 2 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Universitas Negeri Medan.
- Anggraeni,2002,Pengembangan Karir Sukses Individu melalui Lingkungan Sosial dan Emotional Intelegence, *JurnalAkuntansi dan Manjemen*,Vol 13.no.3.
- Anoraga, Pandji(2006). *Pengantar Pasar Modal*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arafah, Nida. (2014). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Program Administrasi Perkantoran di Kota Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry,*Human Relations*, 61 (2), 163–186.
- \_\_\_\_\_&Rousseau, D.M.(1996a). A career lexicon for the 21st century, *Academy of Management Executives*, 10 (4), pp.28-39
- \_\_\_\_\_&\_\_\_\_\_.(1996b). Conclusion: A lexicon for the new organizational era. Dalam M. B. Arthur & D. M. Rousseau, *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- \_\_\_\_\_,Claman, P. H., & DeFilippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, 9 (4), pp.7–20.
- \_\_\_\_\_,Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989) (Eds.). *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press.
- \_\_\_\_\_,Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The New Careers: Individual Action & Economic Change*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- \_\_\_\_\_,Khapova, S.N. & Wilderom, C.P.M. (2005), Career success in a boundaryless career world, *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp.177–202.
- Ayranci Evrea (2011). A Study on The Factor of the Job Satisfaction Among Owners of Small and Medium Sized Turkish Bussines. *International Journal of Business and Social*, 2(5).
- AzmanIsmail,Yeo Amy,Yunus Nell,&Kamal Yoep(2010).Relatsonship Between occupational Strees and Job Satisfaction.*The Rumanian Economic Journal*.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Psychology*, 34 (10), pp.2045–2068.
- Bardwick,Judith,1986, The Plateuing trap: How To Avoid in Your Career and your life, New York : American Managemen association.
- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of sociology. Dalam M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (eds.), *Handbook of Career Theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, pp.41–65.
- Baruch, Y.(2002). Developing Career Theory Based on “New Science”:A Futile Exercise? The Devil’s Advocate Commentary,*M@n@gement*, 5(1): pp.15-21.
- \_\_\_\_\_ (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. *Organizational and individual perspectives. Career Development International*, 9 (1), pp.58–73.
- Bass, B.M. (1995). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press
- Bennis, W.G. (1999). *On Becoming a Leader*. Canada: Addison Wesley Publishing Company.
- Bernardin & Russel(2003). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bird, A., Gunz, H. P., & Arthur, M. B. (2002). Careers in a complex world: The search for new perspectives from the “New Science”, *Management*, 5 (1), pp.1–14.
- Blackford, Sarah. (2010). A qualitative study of the relationship of personality type with career management and career choice preference in a group of bioscience postgraduate students and

- postdoctoral researchers. *International Journal for Researcher Development*. Vol. 1, Iss 4.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Dalam N. Schmitt & W. C. Borman & Associates (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp.71-98.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Briscoe, J.P. & Hall, D.T. (2006), The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications, *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp. 4-18.
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp.30-47.
- \_\_\_\_\_, Henagan, S.C., Burton, J.P., & Murphy, W.M., (2012), Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations, *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp.308-316.
- Brousseau, K.R., Driver, M.J., Eneroth, K., Larsson, R. (1996). Career Pandemonium: Realignment Organization and Individuals. *Academy of Management Executive*. Vol. 10. No. 4.
- Brown, P. (1995). Cultural capital and social exclusion: some observations on recent trends in education, employment and the labour market, *Work, Employment and Society*, 9, pp.29-51.
- Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behavior*, 8(2), pp.139-155..
- Boutler, N., Murray, D., & Hill, J. (1999). *People and Competences: The Route to Competitive Advantage*, Vol.5, New Delhi: Crest Publishing Co.
- Bockhaus Kristen, Hillyer Melody, Peterson Kimmie. The Relationship Between personality Type and Job Satisfaction St. catherine university. Canadian medical association journal
- Burns, J.M. (1998). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Çakmak-O., K.O., (2012), Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support, *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp.638-646.
- Campbell, J. P. (1991). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dalam M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2nd Edition, Volume 1, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp. 687-732.
- \_\_\_\_\_, & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, pp. 63-130.
- \_\_\_\_\_, McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. Dalam I. L. Goldstein (Series Ed.), N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Vol. Eds.), *Frontiers of industrial and organizational psychology: Vol. 6. Personnel selection in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, pp.35-70.
- Child, J. & McGrath, R. G. (2001). Organizations unfettered: organizational form in an information-intensive economy. *Academy of Management Journal*, 44 (6), pp.1135-1148.
- Chin, W.S., Rasdi, R.M. (2014). Protean Career Development: Exploring the Individuals, Organizational and Job-related Factors. *Asian Social Science*. Vol. 10, No. 21.