

**THE EFFECT OF COMPETENCY AND COMMITMENT TO LECTURER RESEARCH
PERFORMANCE IN HIGH SCHOOL OF ADMINISTRATION SCIENCE (STIA)
TABALONG**

Saumira Mirnayanti

Program Studi Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Kode Pos 70123 Telp./ Fax (0526) 2022484

mierra18@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine how big the influence of competence and commitment on research performance of lecturers at the Administration Colledge of Tabalong (STIA Tabalong). The method used in this study is a quantitative method, with a population of 42 people and data analysis techniques with multiple linear sampling fed up.

The results of this study indicate that the Competence and Commitment variables simultaneously and partially affect the Research Performance of the Administration Colledge of Tabalong Lecturer and the variable that has the dominant influence on the Research Performance of the Administration Colledge of Tabalong Lecturer is Competence, Adjusted Determination (R^2) is 0.440 or 44%, this shows the amount of contribution given by all independent variables to the dependent variable.

Keywords: Competence, Commitment and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Penelitian Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 42 orang dan teknik analisis data dengan teknik sampling jenuh.,

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Komitmen secara Simultan dan Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Penelitian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Penelitian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong adalah Kompetensi, Determinasi adjusted (R^2) adalah 0,440 atau 44%, hal ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada Perubahan yang bersifat mendasar ini menuntut penyesuaian yang bersifat mendasar pula terhadap pemahaman dan persyaratan Kompetensi dosen.

Kenaikan Kompetensi dosen merupakan bentuk pemberian penghargaan pemerintah atas Kinerja yang dicapai dosen, dengan demikian setiap dosen yang telah mempunyai Kinerja sesuai dengan peraturan perundangan berhak mendapatkan penghargaan kenaikan Kompetensi. Dasar dan mekanisme pemberian penghargaan kenaikan Kompetensi/pangkat dengan filosofi pemberian penghargaan perlu dirumuskan sehingga adil, akuntabel dan bertanggung jawab.

Kompetensi seorang dosen juga akan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dosen penelitian, saat ini banyak riset penelitian namun banyak berhenti di pembuatan tidak di implementasikan di lapangan, Kompetensi atau *competency* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan.

Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas. Dalam setiap pekerjaan maupun profesi, khususnya di bidang pendidikan pada lingkup sekolah, tenaga pendidikan utamanya guru tentu harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Seorang dosen yang memiliki kompetensi dalam profesinya akandapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik serta efisien, efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan sasaran. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa : “Guru wajib

memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam ayat 1 lebih dijelaskan mengenai kompetensi yang dimaksud yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Selain tingkat pendidikan dan kompetensi, komitmen dosen terhadap perguruan tinggi tempatnya mengabdikan juga menjadi faktor yang menyebabkan kinerja penelitian dosen, dosen yang mencintai dan bangga ketika mengabdikan di perguruan tinggi tempat dia bekerja maka akan menjadikan dosen memiliki komitmen yang tinggi dan akan melakukan penelitian dengan baik dan penuh inovasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2012)

Hasil penelitian terdahulu terkait dengan kinerja pegawai dan kometmen

Penelitian Ma'rifah (2005) Mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pekerja sosial dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial adalah positif. Dan Penelitian Windy (2009)”, Mengemukakan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Kinerja penelitian dosen dapat diukur berdasarkan publikasi ilmiah dan penelitian yang dilakukan oleh dosen. Kinerja penelitian dosen menunjukkan komitmen dosen untuk mengembangkan bidang ilmunya. Sejauh ini banyak hal yang dapat mengganggu kinerja penelitian dosen

baik faktor dari dalam maupun luar diri dosen.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Penelitian Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kinerja Kompetensi

Menurut Boulter (dalam Rosidah, 2013:11), kompetensi adalah Kemampuan (baik pengetahuan, sikap dan keterampilan) yang harus dimiliki oleh seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut (Rosidah, 2013) level kompetensi adalah sebagai berikut : Skill, Knowledge, Social Role, Self Image, Trait dan Motive. Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer Komputer. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. Self image adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. Trait adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. Motive adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan. Kompetensi *Skill* dan *Knowledge*

cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (atas) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Social role dan self image cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan trait dan motive letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian.

Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan.

Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan social role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

(Moehariono S. d., 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- Kriteria (*critierian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau

terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan Hasil dari penggabungan dari kemampuan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata. Kompetensi menurut (Aththaariq, 2014) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu

Aspek – Aspek Yang Terkandung Dalam Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Sutrisno G. d., 2010)

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak

senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Dimensi Kompetensi

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2009)) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2. Keterampilan mengelola tugas (Task management skills), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.

3. Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

4. Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5. Keterampilan beradaptasi (Transfer skill), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

Indikator Kompetensi Dosen

Menurut penjelasan Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai pelajaran secara luas dan mendalam. Sedangkan menurut (Mesristekdikti, 2019) kompetensi profesional terdiri dari:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata kuliah yang diampu.

- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata kuliah yang diampu.
- c. Mengembangkan materi kuliah yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Komitmen

Menurut (Sutrisno, 2010) komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/ perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Ada juga yang mengatakan bahwa pengertian komitmen adalah suatu bentuk kewajiban yang mengikat seseorang dengan sesuatu, baik itu diri sendiri maupun orang lain, tindakan tertentu, atau hal tertentu

Komitmen Dosen merupakan profesi dosen sebagai pendidik yang identik dengan kemampuan untuk mengajar dan menyampaikan materi di depan kelas. Lebih dari itu, untuk menekuni profesi dosen seseorang dituntut untuk memberikan komitmen dan dedikasi penuh pada bidang ilmu yang dikuasainya.

Menurut (Robert, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut (Mowday, 2001) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu

menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut (Sopiah, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sedangkan komitmen organisasi menurut (Fred, 2015) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut (Judge, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

(Sopiah M. &, 2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Model Pengukuran Komitmen

Secara umum dapat diterima, bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat memiliki berbagai bentuk pengukuran. Komitmen pada hakikatnya merupakan suatu pernyataan pikiran seseorang dalam berhubungan dengan pihak lain, komitmen seperti ini disebut sebagai *affective commitment*. Bentuk kedua dari komitmen adalah *calculative commitment* yaitu komitmen yang muncul dari evaluasi kognitif seseorang, sebagai hasil dari perhitungan untung-rugi, kalah-menang, lebih kurang, manfaat atau pengorbanan. Suatu komitmen kalkulatif (*calculative commitment*) akan tetap bertahan pada biaya-biaya internal relatif masih lebih rendah dibandingkan dengan biaya-biaya eksternalnya.

Berikutnya dalam penelitian (Smith, 2003) mendefinisikan dan mengembangkan ukuran komitmen organisasi dari tiga bentuk komitmen, yaitu : komitmen afektif, *continuance* (berkelanjutan) dan normatif. Komitmen organisasi . Komitmen berkelanjutan didasarkan pada biaya yang dirasakan terkait dengan pemecatan karyawan. Sedangkan komitmen normatif untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

(Narimawati U. , 2005)“komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
2. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut selft report scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
2. Keinginan untuk bekerja, dan
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Bentuk – Bentuk Komitmen

Menurut (Greenberg, 2008) bentuk-bentuk komitmen adalah:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
3. Komitmen normative (*Normative Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Menurut (Katner, 2012) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

Menurut (Bashaw, 2012) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kompetensi

(Wibowo, 2007) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. *Behavioral Tools*
 - a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.

- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.
2. *Image Attribute*
 - a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
 - b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.
3. *Personal Charasteristic*
 - a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
 - b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan

Pengertian Kinerja

(Robbins, 2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan dalam suatu organisasi yang terdiri dari berbagai tanggung jawab, kinerja didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan seseorang, bukan apa yang dihasilkan.

Menurut (Usman, 2009) kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama.

Perbedaannya hanyalah terletak dari penyampaianya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

Kinerja Dosen

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja dosen. Berdasarkan pernyataan tentang pengertian kinerja sebagaimana tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja dosen adalah unjuk kerja atau pencapaian kerja yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan

tugasnya. Lebih tepatnya, kinerja dosen dimaknai sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh dosen sesuai dengan tata aturan yang mengikat di perguruan tinggi maupun perundangan-perundangan yang berlaku.

UU (14, 2005) tentang Dosen (dalam Situmorang), disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tri darma Perguruan Tinggi).

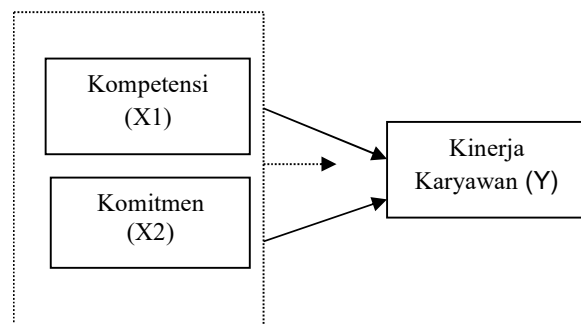
(Menristikdikti, 2019) menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Kriteria kinerja pendidikan menurut (Blazey, 2001) bertujuan untuk:

- (1) meningkatkan kinerja dan output pendidikan,
- (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan
- (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan

Kerangka Pikir / Konseptual

Kerangka konseptual yang dipergunakan sebagai landasan penelitian ini adalah bahwa Suatu Perusahaan perlu memperhatikan faktor Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Komitmen karena hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan



Keterangan : ————— Parsial
----- Simultan

Indikator Kinerja Penelitian Dosen

(Menristikdikti, Peraturan Menteri Riset dan Teknologi, 2019) menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya

Indikator kinerja dosen mempunyai tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian masyarakat. Kinerja dosen berdasarkan tugasnya berikut indikator standar kinerja dosen dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1 Standar Kinerja Dosen berdasarkan Tugasnya

Tugas dosen	Standar Kinerja Dosen
Pendidikan dan Pengajaran	1. Usaha kreatif 2. Dampak perubahan 3. Disiplin 4. Keteladanan 5. Keterbukaan terhadap kritik.
Penelitian dan Pengembangan Ilmu	1. Produktivitas ilmiah 2. Makna dan kegunaan 3. Usaha inovatif 4. Konsistensi 5. Target kerja
Pengabdian pada Masyarakat	1. Implementasi kegiatan pengabdian 2. Perubahan 3. Dukungan masyarakat 4. Kemampuan komunikasi 5. Kemampuan kerjasama

Tabel 2.1 diatas dapat dijelaskan Kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dilakukan dalam bentuk mengajar membimbing dan melatih keterampilan mahasiswa. Kinerja dosen dalam bidang penelitian dilakukan dalam bentuk keterlibatannya dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti: melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat /kegiatan ilmiah, menulis atau menyusun karya ilmiah, menulis buku yang keasliannya dapat dipertanggung jawabkan, atau menerjemahkan karya orang lain, membuat/menciptakan karya seni desain, menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah atau

karya seni/desain dalam pentas seni/pameran, dan menulis buku ilmiah. Untuk dapat melaksanakan kegiatan penelitian ini, diperlukan kompetensi dan keprofesionalan dosen secara keseluruhan.

Sedangkan kinerja dosen dalam pengabdian pada masyarakat ditunjukkan dan diarahkan untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Pengabdian masyarakat juga merupakan kegiatan yang menghu- bungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dan pengembangan masalah penelitian pada sisi lain.

Dalam penelitian ini Kinerja Dosen adalah Kinerja Dosen penelitian pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong maka yang dijadikan indikator Kinerja Dosen Penelitian adalah tugas dosen sebagai Penelitian dan Pengembangan Ilmu yang idikatornya adalah Produktivitas ilmiah, Makna dan kegunaan, Usaha inovatif, Konsistensi dan Target kerja

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dan waktu penelitian pada Adapun lokasi penelitian ini adalah di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan Selatan.

Populasi dan Sampel

Setiap penelitian memerlukan data atau informasi dari sumber-sumber yang dapat dipercaya, agar data dan informasi tersebut digunakan untuk menjawab tujuan penelitian atau menjawab pertanyaan penelitian. Data diperoleh dari sejumlah lokasi, populasi dan sampel penelitian.

a. Populasi

Populasi menurut (Sukmadinata, 2010) dapat dibedakan antara populasi umum, populasi target dan populasi terukur.

Populasi umum adalah seluruh subjek penelitian. Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian. Populasi terukur adalah populasi yang secara ril dijadikan dasar dalam penentuan sampel dan secara langsung menjadi lingkup sasaran keberlakuan kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong yang berjumlah 42 (empat puluh dua) orang.

b. Sampel

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini jumlah populasi di bawah 100 maka akan dijadikan sampel seluruhnya dengan teknik sampling jenuh,

Berdasarkan uraian diatas sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dikarenakan kecilnya jumlah populasi, sehingga seluruh objek dalam populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 42 (empat puluh dua) orang dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong

Teknik Analisa Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lainnya. Jika varian dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan apabila variannya berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut dengan gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Apabila tidak ada pola yang jelas atau pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi baik itu variabel terikat maupun variabel bebas secara terpisah atau secara bersamaan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat

penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2010)

3. Uji Multikolinieritas

Pendeksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2011). Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier regresi variable inependen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien Determinasi

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis I

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). (Santoso, 2010 :300).

- Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2. Uji Hipotesis II

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan aturan sebagai berikut (Santoso, 2010 :269).

1. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima
 H_1 ditolak
 2. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak
 H_1 diterima
- 3. Uji Hipotesis III**

Dari variabel yang bermakna, dipilih variabel yang dominan, Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang distandarisasi (*standardized coefficient*). Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2005)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis :

Menurut Sugiyono (2006:168) hipotesis adalah suatu perumusan atau kesimpulan sementara mengenai suatu penelitian yang dibuat untuk menjelaskan penelitian itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya.

Dari permasalahan yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kompetensi dan Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penelitian Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.
2. Kompetensi dan Komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Penelitian Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Penelitian Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong adalah Kompetensi.

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier

berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

Tabel 2 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompetensi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja (Y) Dosen Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.

Konstanta	8,831			
Kompetensi (X1)	0,304	4,573	0,549	0,000
Komitmen (X2)	0,346	2,828	0,339	0,007
Konstanta = 8,831		F hitung = 15,349		
Multiple R = 0,664		F tabel = 3,240		
R square (R^2) = 0,440		Sig = 0,000		

Pada tabel 2 dapat dilihat R Square sebesar 0,656 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 65,6% sedangkan sisanya 34,4% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.

Berdasarkan tabel 5.10 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,831 + 0,304 X_1 + 0,346 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Kompetensi (X1) dan Komitmen (X2) mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja (Y). Artinya, jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis II: Uji F Secara Simultan

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software* SPSS versi 21.00. Dari hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan F_{hitung} sebesar 15,349 dan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,240 dan nilai signifikansi 0,000.

Ini menyatakan bahwa $F_{hitung} (0,000) < (0,05)$ sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi, Komitmen berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong.

Tabel 3 Nilai t hitung

Variabel bebas	t hitung	Sig.	Syarat Sig	Ket	Signifikan atau Tidak
X1 Kompetensi	4,573	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Signifikan
X2 Komitmen	2,828	0,007	0,05	0,007 < 0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat Pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.11 dimana signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong .

Pengaruh variabel Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y), Komitmen (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.11 dimana signifikiansi $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Komitmen (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong, dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi dan Komitmen berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong adalah benar atau teruji

2. Uji Hipotesis I : Uji t Secara Parsial

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari Kompetensi (X1) dan Komitmen (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong, yaitu dengan cara

membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % maka pengaruhnya signifikan. Selain itu juga dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3. Uji Hipotesis III: Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan

Pada hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa Kompetensi (X1) merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) adalah terbukti atau teruji, karena hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Beta (*Beta Coefficient*) sebesar $0,549 >$ nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Komitmen (X2) yang hanya sebesar $0,339$.

IMPLIKASI

1. Kompetensi dan Komitmen secara Parsial dan Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Penelitian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong
2. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Penelitian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong adalah Kompetensi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kompetensi dan Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial Tinggi Ilmu Administrasi (STIA).
2. Kompetensi dan Komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Penelitian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA)
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Penelitian Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) adalah Kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

- 14, N. (2005). *Tentang Guru dan Dosen* .

- Arikunto. (2006). *Prosedure Penelitian Suatu pendekatan praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aththaariq. (2014). *pengaruh Kompetensi*. Surabaya: Unair.
- Bashaw, L. d. (2012). *Manajemen Bisnis* . Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Blazey, e. a. (2001). *Insight to Performance Excellence in Education*. ASQ Quality Press.
- Fred, D. (2015). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Greenberg, B. &. (2008). *Bahavior in Organization International Edition* . Prentice Hall.
- Houston. (2006). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Judge, R. d. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Katner. (2012). *Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Kuntjoro, S. Z. (2012). *Komitmen Organisasi*. Psikologi.com diakses tanggal 29 Mei 2019.
- Menristikdikti. (2019). *Peraturan Menteri Riset* .
- Menristikdikti. (2019). *Peraturan Menteri Riset dan Teknologi*.
- Mesristekdikti. (2019). *Peraturan Menteri Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi* .
- Moheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moheriono, S. d. (2009). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mowday. (2001). *Teori -teori Manajemen Dan Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, U. .. (Narimawati, Umi .2005. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Agung Media. Jakarta.). *Narimawati, Umi .2005. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Agung Media. Jakarta.* Narimawati, Umi .2005. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Agung Media. Jakarta.: Narimawati, Umi .2005. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Agung Media. Jakarta.
- Narimawati, U. (2005). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Robbins. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robert, R. K. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, B. d. (2013). *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso. (2010). *Statistik Parametik*. Jakarta : Gramedia pustaka .
- Sanusi. (2011). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba empat.
- Smith, M. &. (2003). *Commitment to Organizations and Occupations Extension and Test of abThree Component* . Journal of Applied Psychology.
- Sopiah. (2012). *Manajemen Bisnis Ritel* . Yogyakarta: CV. Andi Offset .
- Sopiah, M. &. (2012). *Manajen Bisnis Ritel*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sritua. (2005). *Metodelogi Penelitian ekonomi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Sugiono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan* . bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Prenada Media Group.
- Sutrisno, G. d. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Pranada Media Grup.
- Usman, P. y. (2009). *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, S. d. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Empat*. Jakarta: Rajawali pers.