

# Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Dosen Politeknik Negeri Kupang

Ridolof W. Batilmurik, Stela Sahetapy,  
Robert M. Noach, dan Pieter D. Samadara  
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang  
Jl. Adi Sucipto, Kupang, 85148, Nusa Tenggara Timur

## **Abstrak**

*Strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia Politeknik Negeri Kupang dapat dilakukan untuk menciptakan Dosen PNK yang kompeten dalam aspek profesional, pedagogic, kepribadian dan sosial. Fakta menunjukkan bahwa 119 dosen telah tersertifikasi namun belum menunjukkan kompetensi pada bidang keahliannya khususnya pada aspek pedagogic dan profesionalnya. Apakah serdos yang didapat adalah karena hak seutuhnya dari dosen ataukah memang dosen telah menunjukkan kompetensinya melalui sejumlah instrument tes yang dilakukan melalui deskripsi diri dan penilaian-penilaian terhadap 4 aspek kompetensi tersebut.*

*Penelitian ini berjudul analisis strategi pengembangan SDM terhadap kompetensi dosen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan yang ada di PNK Kupang dan serta untuk mengetahui apakah secara parsial maupun simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi dosen.*

*Penelitian ini bersifat eksploratif dengan pendekatan asoiatif (sebab-akibat). Sampel berjumlah 54 responden dari 119 dosen yang telah tersertifikasi menggunakan teknik Slovin 10%. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial; nilai rata-rata jawaban responden, uji instrument berupa validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dan regresi berganda, serta uji hipotesis F hitung dan T hitung.*

*Hasil analisis menunjukkan bahwa startegi pendidikan dan pelatihan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen baik secara parsial maupun simultan.*

**Kata kunci:** Strategi Pengembangan SDM, Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, menyebutkan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan komponen penting dalam pendidikan tinggi, apapun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang dirancang pada akhirnya dosen yang melaksanakan dalam proses

belajar mengajar (PBM). Mutu PBM tergantung dari kompetensi dan komitmen dosen itu sendiri. PBM terdapat dua pendekatan yang pertama *teacher centered*, atau berpusat pada diri dosen, yang kedua *student centered*, atau berfokus kepada kepentingan peserta didik. Pendekatan kedua inilah yang mendorong pengembangan profesionalisme dosen.

Untuk menghasilkan dosen yang kompeten pada bidang tugasnya, maka dituntut pengembangan sumber daya manusia (dosen) itu sendiri. Pengembangan SDM dosen pada level pendidikan tinggi dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun informal melalui pendidikan dan latihan. Tingkat pendidikan dosen juga menjadi acuan bagi kemajuan tingkat pendidikan di Indonesia, dosen saat ini dituntut untuk mencapai pendidikan Strata 3, sedangkan melalui pelatihan dosen diarahkan pada tugas-tugas teknis pendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Berkenaan regulasi yang mendukung sistem pendidikan nasional di Indonesia khususnya tenaga pendidik pada perguruan tinggi yakni dosen, seperti yang diatur dalam UU Nomor 14 tahun 2005, Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 17 Tahun 2013 dan telah direvisi melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 46 Tahun 2013 dinyatakan bahwa dosen pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian (Pasal 1 ayat 2 Permenpan No. 17 Tahun 2013). Profesionalisme dosen berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki setiap dosen. Selanjutnya kompetensi dosen yang dimaksudkan adalah kemampuan yang disyaratkan bagi dosen untuk dapat melakukan kegiatan di bidang pendidikan, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja tertentu yang relevan dengan tugas dan syarat jabatannya, (Pasal 1 ayat 11 Permenpan Nomor. 17 Tahun 2013).

Kompetensi yang diarahkan pada profesionalisme dosen tertuang dalam Pasal 69 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 terbagi atas 4 indikator yakni: kompetensi (1) Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran, (2) Kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan, (3) Kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai metodologi pembelajaran dan (4), Kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas. Keempat kompetensi dosen tersebut menjadi syarat mutlak bagi seorang dosen dan wajib memenuhinya dengan sebuah pembuktian pada sertifikasi yang diperoleh melalui uji sertifikasi kompetensi (sertifikasi dosen/serdos).

Problem yang dialami hampir oleh semua perguruan tinggi adalah *zigzag* kepakaran akibat lemahnya kepatuhan terhadap bidang studi. Banyak tenaga pengajar yang memiliki gelar S1, S2, dan S3 dalam disiplin yang berbeda. Memang yang bersangkutan menjadi seorang generalis: tahu banyak hal namun dangkal. Profesionalisme tenaga pengajar juga mesti akuntabel di mata kolega dan legawa jika dinilai oleh mahasiswanya, (Syahrudin Amir, Makalah Peningkatan Profesionalisme Dosen, Sukabumi, Juni 2010).

Berdasarkan data pada Sub Bagian Kepegawaian menunjukkan bahwa sebaran keahlian dosen berdasarkan jenjang pendidikan S1 dan S2 nampak bahwa: Pada Jurusan Teknik Sipil terdapat 30 Dosen PNS dengan rincian; 28 dosen atau sebesar 93,33 % dosen yang sudah memiliki bidang keahlian yang liner antara S1 dan S2, sedangkan sisanya sebanyak 2 (6,67%) berbeda bidang keahlian, 36 Dosen PNS pada Jurusan Teknik Mesin dengan rincian 29 (80,56%) dosen yang memiliki bidang keahlian yang sama antara strata 1 dan strata 2 sedangkan sisanya sebesar 7 (19,44%) berbeda, Jurusan Elektro terdapat 39

Dosen PNS dengan rincian 36 (92,31%) memiliki bidang keahlian yang sama dan sisanya sebanyak 3 atau (7,69%) berbeda. Jurusan Akuntansi terdapat 23 dosen PNS atau 100% memiliki kesamaan bidang keahlian antara S1 dan S2, pada Jurusan Administrasi Bisnis terdapat 26 dosen dengan rincian 24 (92,31% memiliki kelinearan keilmuan sedangkan sisanya sebanyak 2 atau 7,69% yang berbeda, (Sub Bagian Kepegawaian PNK, Mei 2014).

Berbagai kesenjangan yang telah dikemukakan bahwa dari segi aturan/regulasi, pemerintah masih bersifat lunak atas persoalan ketidaklinearan bidang keilmuan pada jenjang pendidikan S1 - S3 sebelum diberlakukan Permenpan No. 17 Tahun 2013 dan penggantinya Permenpan No. 46 Tahun 2013. Aturan-aturan yang dibuat tentunya diharapkan mampu mengembangkan profesionalisme dosen dan kinerjanya pada perguruan tinggi.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. bagaimanakah pendidikan dan pelatihan serta kompetensi dosen Politeknik Negeri Kupang yang telah tersertifikasi.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial dan simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan.

### **TINJUAN TEORITIS**

#### **Staregi Pengembangan SDM**

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa teknik pengembangan sumberdaya manusia terdiri atas: metode pendidikan dan pelatihan. Pernyataan tersebut dapat diuraikan sebagai strategi untuk pengembangan sumberdaya manusia pada penelitian ini antara lain melalui:

#### **1. Pendidikan**

Hasibuan (2005) mengklasifikasikan 3 macam pendidikan.

##### **a. Pendidikan informal.**

pendidikan informal adalah proses pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak seorang lahir sampai mati, seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan, hiburan, pasar, atau di dalam pergaulan sehari-hari.

##### **b. Pendidikan formal.**

Pendidikan formal adalah pendidikan di institusi pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi, memiliki keteraturan, sistematis, memiliki jenjang/hierarki kronologis yang ketat dan di bagi dalam waktu-waktu tertentu yang berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.

##### **c. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah.**

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah adalah semua bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, terarah, dan berencana di luar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian, dan waktu yang dipakai, serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta didik supaya mendapatkan hasil yang memuaskan. Pendidikan non formal bersifat fungsional dan praktis, serta pendekatannya lebih fleksibel.

#### **2. Pelatihan (*Training*)**

Simamora (2004) berpendapat bahwa pelatihan, pengembangan dan pendidikan merupakan satu kesatuan walaupun memiliki tujuan dan manfaat yang berbeda-beda.

Lebih lanjut menurutnya pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama untuk pengembangan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmojo, 1992).

### **Kompetensi**

Menurut Pasal 1 poin 11 Permenpan No. 17 Tahun 2013 disebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang disyaratkan bagi dosen untuk dapat melakukan kegiatan di bidang pendidikan, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja tertentu yang relevan dengan tugas dan syarat jabatannya. Kompetensi yang diarahkan pada profesionalisme dosen tertuang dalam Pasal 69 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 terbagi atas 4 indikator yakni: kompetensi (1) Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran, (2) Kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan, (3) Kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai metodologi pembelajaran dan (4), Kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas.

### **Tinjauan Empirik**

Hadisoebroto (2002) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Manajemen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kinerja dosen pada semua perguruan tinggi swasta di kota Malang dapat ditingkatkan dengan lebih baik melalui pendidikan formal yang diikuti dan dipadukan dengan pendidikan nonformal serta dharma pendidikan dan pengajaran

### **Defenisi Konsep dan Operasional Variabel**

#### 1. Pendidikan

Pendidikan dalam pengertian ini mengandung makna sebagai sebuah tingkatan/level ataupun jenjang serta latar belakang pendidikan formal yang dimiliki oleh dosen dalam proses untuk mendapatkan sertifikasi dosen sebagai kewajiban dosen tersebut.

#### 2. Pelatihan

Serangkaian program yang disertai dengan pendidikan lebih bersifat informal yang diikuti oleh dosen dan lebih diarahkan pada pembentukan keahlian dan kecakapan dalam menunjang pelaksanaan tugas-tugas teknis dosen.

#### 3. Kompetensi

Kemampuan dosen dalam menyikapi perkembangan dan tuntutan lingkungan eksternal/internal sehingga menjadi profesional dalam bidang tugasnya dengan penguasaan terhadap kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang ada pada dosen tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat asosiatif (Sugiyono; 2008:297) mendefinisikan bahwa metode ini untuk mencari pola sebab-akibat yang ditimbulkan oleh karena perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen PNS Politeknik Negeri Kupang berjumlah 119 orang yang telah lulus serdos. Sampel adalah bagian dari populasi (Singarimbun, 1995), atau merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi, maka dalam penelitian ini ditentukan dengan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin (Sekaran, 2006:45) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentasi kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

Berdasarkan rumus di atas, dengan tingkat presisi 10% maka ukuran sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{119}{1 + 119 \cdot (0,1)^2} = 54,33 \text{ dibulatkan menjadi } 54 \text{ dosen PNS}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probabilitas acak yaitu dengan *simple random sampling*. Pengambilan sampel secara acak adalah suatu metode pemilihan ukuran sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan besarnya sampel pada masing-masing unit kerja/departemen dilakukan dengan menggunakan rumus alokasi sampel yang proporsional (Arikunto, 2002:67), sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Berdasarkan rumus di atas, maka ukuran sampel untuk tiap jurusan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.  
Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Jurusan	Populasi	Sampel
1	Teknik Sipil	32	12
2	Teknik Listrik	39	12
3	Teknik Mesin	36	12
4	Akuntansi	23	8
5	Adm. Bisnis	26	10
<b>Total</b>		<b>156</b>	<b>54</b>

Sumber Data: Data Primer, olahan penulis, Desember (2016)

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. *Kuesioner* adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis

dari responden berkaitan dengan persepsi mereka mengenai strategi pengembangan kualitas SDM dosen PNK sesuai dengan tujuan penelitian.

2. *Studi dokumentasi* yaitu pengumpulan informasi yang relevan dengan penelitian ini dengan mempelajari sumber data tertulis atau dari sumber data sekunder.

## **Teknik Analisis Data**

### ***Statistik Deskriptif***

Tahapan ini menggunakan statistic deskriptif dengan melihat pada nilai *mean* atau nilai rata-rata atas setiap jawaban responden atas yang diperoleh dari item-item pertanyaan kuisioner penelitian. Selanjutnya, pada tahapan ini juga digunakan untuk menggunakan nilai prosentase dari profil responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tahapan selanjutnya adalah pengujian instrument berupa validitas dan reliabilitas atas instrument yang digunakan. Uji Validitas yang digunakan adalah syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r \geq 0,30$  (Sugiyono, 2008 : 188). Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan, reliabilitas, untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik alpha cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih" (Arikunto,2002:103). Untuk mempermudah pengujian instrumen digunakan SPSS versi 16.00.

### ***Statistik Inferensial***

Beberapa tahapan dalam pengujian inferensial ini adalah pengujian asumsi kalsik, regresi berganda dan pengujian hipotesis. Tahapan-tahapan tersebut diuraikan di bawah ini:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji gejala multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel independen yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Arikunto, 2000:27).

2. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi. Model regresi (Sugiyono:2008:1245) yang digunakan adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kompetensi dosen PNK

$\beta_i$  = Koefisien regresi  $X_i$

$X_1$  = Pendidikan

$X_2$  = Pelatihan

e = Error terms

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan

baik secara parsial maupun simultan terhadap kompetensi dosen  
 H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan

baik secara parsial maupun simultan terhadap kompetensi dosen

Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, maka digunakan Uji F hitung dan T hitung. Dengan Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t, yaitu:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan  $F_{hitung}$ . Jika nilai jika nilai signifikansi  $F_{hitung} < 0.05$  maka variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $F_{hitung} > 0.05$  maka variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan  $t_{hitung}$ . Jika nilai signifikan  $t_{hitung} < 0.05$  maka variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya Jika nilai signifikan  $t_{hitung} > 0.05$  maka variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Di samping itu uji t juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, yaitu dengan melihat besarnya  $r^2$  parsial setiap variabel. Dari angka yang diperoleh dapat diketahui variabel independen mana yang mempunyai kontribusi besar dan signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Profil Responden

Adapun profil responden dosen Politeknik Negeri terdiri dari aspek jenis kelamin, usia, dan masa kerja yang disebutkan pada beberapa tabel berikut ini:

Tabel 2.  
 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	28	51,85
Wanita	26	48,15
Total	54	100

Sumber: data primer diolah 2016

Tabel 2 menunjukkan responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 28 orang atau 51,85 sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 26 orang atau 48,15%. Dari data di atas terlihat jumlah dosen pria dan wanita hampir seimbang yang mengindikasikan bahwa terdapat peluang yang sama antara pria dan wanita untuk bekerja sebagai dosen Politeknik Negeri Kupang. Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan gender antara pria dan wanita.

Tabel 3.  
Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
< 29	2	3,70
29 s/d 39	27	50
40 s/d 50	20	37,03
> 51	5	9,26
Total	54	100

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 3 usia responden yang paling banyak adalah berkisar antara 40 s/d 50 tahun dengan jumlah dosen 20 (37,03%) diikuti usia 29 s/d 39 tahun dengan jumlah dosen 27 (50%), usia < 29 dan > 51 tahun dengan jumlah dosen 7 (13,27%).

Tabel 4.  
Masa Kerja Dosen

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
< 5	5	9,26
6 s/d 10	24	44,44
11 s/d 15	17	31,48
>16	8	14,81
Total	54	100

Sumber: data primer diolah 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja dosen, jumlah terbanyak 24 dosen (44,44%) telah bekerja selama 6 s/d 10 tahun, masa kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 8 dosen (14,81%), masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 5 dosen (9,26%), masa kerja 11 s/d 15 tahun sebanyak 17 dosen. Dari data tersebut di atas terlihat bahwa secara keseluruhan masa kerja yang paling banyak di atas 5 tahun yang sebagian besar dosen tersebut pernah mengikuti berbagai macam program yang diadakan oleh instansi seperti pelatihan dan tugas belajar sehingga diharapkan dapat memberikan data yang baik sesuai dengan pengalamannya.

### Pengujian Instrumen

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila syarat minimum terpenuhi, yaitu kalau koefisien korelasi  $> 0,3$ . Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008). Di samping itu validitas instrumen juga perlu diuji secara statistik, yaitu dengan melihat tingkat signifikansi untuk masing-masing instrumen. Sedangkan uji reabilitas yang digunakan adalah dengan *alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Sekaran, 2006). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dan diujikan pada 54 orang responden sesuai sampel penelitian. Hasil selengkapnya pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.  
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian dengan Koefisien Korelasi

Variabel	Validitas			Reliabilitas	
	Item	Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
Pendidikan ( $X_1$ )	X1.1	0,658	Valid	0,866	Reliabel
	X1.2	0,743	Valid		
	X1.3	0,696	Valid		
	X1.4	0,607	Valid		
	X1.5	0,622	Valid		
Pelatihan ( $X_2$ )	X2.1	0,780	Valid	0,873	Reliabel
	X2.2	0,767	Valid		
	X2.3	0,783	Valid		
	X2.4	0,657	Valid		
	X2.5	0,864	Valid		
Kompetensi Dosen ( $Y$ )	Y1.1	0,850	Valid	0,889	Reliabel
	Y1.2	0,639	Valid		
	Y1.3	0,799	Valid		
	Y1.4	0,806	Valid		
	Y1.5	0,542	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh item mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,3$  dengan tingkat signifikansi di bawah 0,01. Dengan demikian seluruh item adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas seluruh indikator dari variabel independen dan variabel dependen menunjukkan nilai alpha cronbach di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan adalah reliabel.

### Hasil Pengujian Asumsi Klasik

#### *Pengujian Multikolinieritas*

Uji gejala multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel independen yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya apabila VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas (Arikunto, 2000:27). Dalam penelitian ini diperoleh nilai VIF seperti pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6.  
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pendidikan( $X_1$ )	0,909	1,100	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan ( $X_2$ )	0,559	1,790	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dosen tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan nilai VIF  $< 10$ .

*Pengujian Heteroskedastisitas*

Untuk menguji tidak terjadinya heterosdastisitas dilakukan dengan melakukan uji glejser. *Rule of thumb* yang digunakan adalah bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0.05$  berarti terjadi heterosdastisitas namun sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0.05$  maka akan terjadi homoskedastisitas.

Tabel 7.

Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas Variabel ( $X_1, X_2$ ) Terhadap Absolut Residual (Y) Dengan Menggunakan uji Glejser

Variabel Bebas	$t_{hitung}$	Sig.	Interprestasi
$X_1$	-1,754	0,084	homoskedastisitas
$X_2$	1,026	0,309	homoskedastisitas

Sumber : Data Primer, olahan penulis, 2016

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap absolut residual (Y) tidak terjadi heterosdastisitas dengan ditunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05.

*Pengujian Normalitas*

Deteksi terhadap problem normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik ini dilakukan dengan melihat normalitas residual. Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H0 : Data residual berdistribusi normal
- Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Tabel 8.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Persamaan 1 dan Persamaan 2

Unstandardized Residual Persamaan	
N	54
Kolmogorov-Smirnov Z	1,337
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,56

Sumber: Data primer diolah (lampiran 5)

Tabel 8. memperlihatkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,337 dan tidak signifikan secara statistik (0,56) atau lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Tabel 9.  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients ( $\beta$ )	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Pendidikan(X <sub>1</sub> )	0,518	5,384	0,000	Signifikan
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,520	4,307	0,002	Signifikan
R	= 0,766			
R Square	= 0,586			
Adjusted R Square	= 0,419			
F <sub>hitung</sub>	= 19,057			
Sign. F	= 0,000			
F <sub>tabel</sub>	= 4,73			
Alpha	= 0,05			

Sumber: Data Primer, olahan penulis (2016)

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,518 \text{ Pendidikan} + 0,520 \text{ Pelatihan}$$

Pada tabel 9 tampak bahwa angka R sebesar 0,766 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara Kompetensi Dosen dengan kedua variabel independen. Sedangkan angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,586 yang berasal dari  $0,766 \times 0,766$ . Oleh karena jumlah variabel independen lebih dari satu maka koefisien determinasi yang dipakai untuk menjelaskan hasil korelasi adalah *adjusted R square* (koefisien determinasi yang disesuaikan). Angka *adjusted R square* 0,419 menjelaskan bahwa 41,9% variasi dari kompetensi dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (pendidikan dan pelatihan). Sedangkan sisanya ( $100\% - 41,9\% = 59,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji F dan uji t. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dosen Politeknik Negeri, baik secara simultan maupun secara parsial.

#### Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang menyatakan "Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dosen Politeknik Negeri Kupang". Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 18,046 > F<sub>tabel</sub>. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap Kompetensi Dosen. Dengan demikian keputusan yang dapat diambil adalah menolak H<sub>0</sub> atau menerima H<sub>1</sub>.

Strategi pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Kupang salah satunya adalah melalui program pendidikan lanjutan bagi dosennya seperti memberikan tugas belajar/ijin pada dosen untuk menempuh pendidikan setingkat lebih tinggi di universitas atau lembaga pendidikan lainnya, tujuan yang hendak dicapai adalah peningkatan kemampuan intelektual, wawasan, sikap dan keterampilan dosen sebagai upaya untuk meningkatkan Kompetensi Dosen sehingga visi dan misi kantor Politeknik Negeri Kupang dapat tercapai dengan maksimal.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pendidikan di Politeknik Negeri Kupang dilaksanakan dengan baik dan berpengaruh

signifikan terhadap peningkatan Kompetensi Dosen. Program pendidikan lanjutan ini memiliki pengaruh signifikan yang lebih besar dibandingkan dengan pelatihan. Hasil temuan ini mendukung beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Ding (2004) pada kantor Bapeda Kabupaten Bulungan, menemukan bahwa pendidikan yang dilakukan lembaga dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi maupun individu. Senada dengan kajian empiric di atas, Hasibuan (2005) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia.

### *Hipotesis 2*

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. Kriteria uji t adalah jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tabel 11 di bawah ini memperlihatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pendidikan sebesar 4,384 dan variabel pelatihan 3,307, dengan demikian variabel independen memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dengan kata lain secara parsial kedua variabel independen mempengaruhi Kompetensi Dosen, yaitu pendidikan lanjutan dan pelatihan. Hasil temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan beberapa teori, antara lain: Sikula (2005) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga dosen operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu, sejalan dengan teori tersebut Simamora (2004) juga berpendapat bahwa melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang diduduki sekarang, lebih tegas lagi dikatakan bahwa pelatihan adalah pelatihan mempunyai fokus yang lebih sempit dan harus memberi keahlian yang bakal memberi manfaat bagi organisasi secara cepat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya:

1. Masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini; baik variabel pendidikan, pelatihan, dan kompetensi dosen berada pada kategori baik dengan rata-rata tanggapan responden berada pada nilai sebesar 3,69-4,08. Hal ini menunjukkan bahwa responden memahami dengan baik terhadap item-item pertanyaan yang diberikan melalui kuisioner sehingga dapat dirasakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dialami mampu memberikan manfaat kompetensi mereka melalui profesionalitas dalam pelaksanaan Tri Dharma PT.
2. Strategi pengembangan sumberdaya manusia (dosen) melalui program pendidikan lanjutan dan pelatihan secara parsial maupun parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen Politkenik Negeri Kupang.

### **Saran**

Beberapa hal yang dapat disarankan terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Pimpinan PNK hendaknya mampu mendorong/memberikan program ijin/tugas belajar bagi dosen ke jenjang S2/S3 dengan disertai dukungan biaya/dana yang

bersumber dari Dana DIPA PNK/sumber-sumber lainnya. Sehingga dosen mampu termotivasi untuk melanjutkan studinya.

2. Bagi Pimpinan Politeknik Negeri Kupang hendaknya memperhatikan aspek strategi pengembangan SDM (dosen) sebagai *core Perguruan tinggi* agar mampu berkompensi dengan PT lainnya dengan memberikan pemerataan program pelatihan kepada setiap dosen dengan rasa keadilan, penerapan focus pelatihan dan urgensi serta manfaat pelatihan bagi kemajuan PNK.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aliman. (2000). *Modul ekonometrika terapan*. Yogyakarta: PAU Studi Ekonomi UGM.
- Amir, Syafrudin. (2010). *Makalah Peningkatan Profesionalisme Dosen*. Sukabumi.
- Arikunto, Suharsimi. (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi II). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ding, Julian. (2004). *E-Commerce, Law and Practice*. Bandung.
- Guru dan Dosen, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.
- Hadisoebroto. (2002). *Analisis pengembangan SDM terhadap kinerja dosen PSM pada Perguruan Tinggi Swasta di Malang*. Tesis Pasca Sarjana Unibraw Malang.
- Hasibuan, H.M.S.P. (2005). *Manajemen SDM* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Notoadmojo, Soekidjo. (1992). *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research methods for business* (Buku 1 Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). Jakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi. (1995). *Metode penelitian survei*. Jakarta. LP3ES.
- Sistim Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pendidikan Tinggi, Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 17 Tahun 2013.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 46 Tahun 2013.