

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA

Tiarto⁽¹⁾, Nugroho Budi R.⁽²⁾, Hendro Widiarto⁽³⁾
Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang.

Abstrak: Kompetensi dosen sangat penting dalam implementasi Tridharma Perguruan Tinggi yang memiliki tiga fungsi utama yaitu : pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Karena pentingnya kedudukan, peran, tugas dan fungsi dosen dalam perguruan tinggi, kita harus konsisten dalam meningkatkan kompetensi dosen agar mutu kualitas sumber daya manusianya terjamin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kinerja dosen di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI). Melalui analisis statistic deskriptif terhadap 20 indikator kompetensi dosen diperoleh nilai efektivitas kinerja sebesar 0,976, artinya korelasi antara dua variable positif dan sangat kuat. Disamping itu, kompetensi efikasi diri dosen pada dimensi “upaya mengubah diri berdasarkan pengalaman” memperoleh ranking nilai tertinggi sebesar 536 dibanding dimensi lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan erat dan sangat kuat sekali dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi oleh dosen STPI.

Kata Kunci: Kompetensi, dosen dan Kinerja

Abstract: *Lecturer competence is very important in the implementation of the Three Principles of Higher Education which has three main functions, namely: education, research and community service. Because of the importance of the position, role, duties and functions of lecturers in universities, we must be consistent in improving lecturers' competencies so that the quality of human resources is guaranteed. This study aims to examine the effect of competence on the effectiveness of lecturer performance at the Indonesian Aviation College (STPI). Through descriptive statistical analysis of 20 lecturer competency indicators obtained the performance effectiveness value of 0.976, meaning that the correlation between two positive and very strong variables. In addition, the lecturers' self-efficacy competence in the "effort to change based on experience" dimension obtained the highest score of 536 compared to other dimensions. The results of this study indicate that competency is closely related and very strong with the implementation of Tridharma Perguruan Tinggi by STPI lecturers.*

Keyword: *Competence, lecturer and Performance*

Pendahuluan

Saat ini, Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) berada dalam kesulitan besar. Banyaknya permasalahan yang menggaluti organisasi menyebabkan STPI bergerak lamban seperti siput (Tiaro, 2017). Berbagai permasalahan diantaranya masalah kompetensi dosen/instruktur, statute, akreditasi, sertifikasi, kurikulum, kepegawaian, keuangan dan sebagainya. Masalah terbesarnya kemungkinan adalah kompetensi dosen STPI belum sebagaimana yang diharapkan.

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. Dengan demikian, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang perguruan tinggi memiliki tiga tugas utama yaitu: (1) pendidikan, (2) penelitian dan (3) pengabdian kepada masyarakat.

Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara umumnya dan dalam hal ini STPI khususnya dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Mengingat pentingnya kedudukan, peran, tugas pokok dan fungsi dosen pada perguruan tinggi, baik pada lembaga pendidikan swasta maupun negeri termasuk STPI tanpa terkecuali, maka perlu terus menerus secara konsisten dalam pelaksanaan

peningkatan kompetensi dosen agar mutu kualitas sumber daya manusianya terjamin.

Sesuai dengan visi dan misi STPI adalah sebagai pusat keunggulan (center of excellent) sumber daya manusia perhubungan di bidang penerbangan. Untuk menjamin peningkatan mutu dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu dosen STPI secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Karenanya Dosen STPI juga mempunyai fungsi, peranan dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan penerbangan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Memperhatikan hasil penelitian Fajar Apriani tahun 2009 pada *Bisnis Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* Volume 16 Nomor 1 Universitas Indonesia, dinyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada dosen di Universitas Mulawarman.

Demikian pula berdasar hasil penelitian Tiaro pada tahun 2017 pada *Jurnal Langit Biru* Volume 10 Nomor 2 Halaman 40-51, ISSN 1979-1534 Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia dinyatakan bahwa Index Kepuasan (satisfaction index) taruna/taruni terhadap pelayanan STPI menunjukkan nilai sebesar 71,11%, yang berarti kualitas pelayanan STPI masih dibawah kepentingan / harapan taruna / taruni STPI (belum 100%).

Dari data dan fakta tersebut diatas dan saran serta pendapat dari berbagai pihak, baik luar maupun dalam organisasi akan arti pentingnya perubahan / pembaruan STPI, maka management STPI telah memerintahkan kepada stake holder STPI umumnya dan kami khususnya untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi umumnya dan kompetensi dosen STPI khususnya.

Sehubungan dengan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kinerja dosen dalam penerapan Tridharma Perguruan Tinggi di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI).

Tinjauan Pustaka

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2, 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. Dengan demikian, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang perguruan tinggi memiliki tiga tugas utama yaitu : (1) pendidikan, (2) penelitian dan (3) pengabdian kepada masyarakat, ketiganya dirangkum menjadi satu konsep yang dikenal dengan istilah Tridharma perguruan tinggi.

Selanjutnya dalam UU tersebut dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan

rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (<http://www.dunia.dosen.com>).

Kompetensi didefinisikan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. (<http://www.google.com/search?q=definisi+kompetensi>).

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation" (Spencer & Spencer, 1993:9). Karakteristik yang mendasari (underlying characteristic) berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait (causally related) berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (performance). Acuan kriteria (criterion-referenced) berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kompetensi (Competencies) dengan demikian merupakan sejumlah

karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (indicate) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang (kompetensi, difinisimu [blogspot.com, html](http://blogspot.com/html)).

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan di tempat kerja setiap hari yang mencakup perilaku, bukan sifat-sifat kepribadian maupun ketrampilan dasar yang ada di dalam ataupun di luar tempat kerja. Dengan demikian, kompetensi mencakup melakukan sesuatu, bukan hanya pengetahuan yang pasif. Seseorang mungkin pandai, namun jika mereka tidak menggunakan kependaiannya tersebut ke dalam perilaku yang efektif, kependaian tersebut akan menjadi tidak berguna. Kompetensi tak hanya untuk mengetahui apa-apa saja yang harus dilakukan, melainkan juga berencana untuk melakukan atas apa yang telah diketahui.

Jadi jika diartikan secara istilah, difinisi kompeten adalah kecakapan atau ketrampilan yang dimiliki seseorang dalam bidangnya, sedangkan pengertian kompetensi adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan ketrampilannya tersebut di dalam kehidupan nyata.

Demikian pula pada perbedaan pengertian efektivitas dan efisiensi. Menurut (David Osborne, 1996), efisiensi adalah ukuran berapa banyak biaya untuk masing-masing unit output. Efektivitas adalah ukuran kualitas output itu, bagaimana mencapai outcome yang diharapkan. Ketika kita mengukur efisiensi, kita tahu berapa

banyak biaya yang kita tanggung untuk mencapai suatu output tertentu. Ketika kita mengukur efektivitas, kita tahu apakah investasi kita berguna. Dalam hubungannya dengan kompetensi dosen disini, sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap efektifitas kinerja dosen.

Sementara kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja”, yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan (Barry Cushway, 2002:1998).

Dari beberapa teori mengenai kedua variable penelitian ini yaitu kompetensi dan kinerja, penulis memaparkan teori penghubung yang menyatakan mengenai keterkaitan antara kompetensi dan efektivitas kinerja dosen di STPI. Hubungan kompetensi dan kinerja bisa dinyatakan sebagai hubungan fungsi linier. Misal variable X dan variable Y atau $Y = f(X)$. Dimana X dalam hal ini kompetensi sebagai variable independen disebut dengan input, dan Y adalah kinerja sebagai variable dependen, disebut dengan output. Demikian juga menurut Argiris Harsey dan Blanchard dalam (fadjar apriani, 2009) menyatakan

bahwa “tanpa kompetensi antarpribadi atau lingkungan yang aman secara psikologis, organisasi menciptakan landasan bagi ketidakpercayaan, konflik antar kelompok, kekakuan dan sebagainya, yang pada gilirannya akan menyebabkan penurunan keberhasilan organisasi dalam memecahkan persoalan. Sebaliknya, apabila nilai-nilai kemanusiaan atau demokratis ditumbuhkembangkan dalam organisasi, akan berkembang kepercayaan dan hubungan yang tulus di antara orang-orang dan hal ini akan menghasilkan peningkatan kompetensi antar pribadi, kerjasama antar kelompok, keluwesan, dan yang sejenis, serta dapat menimbulkan peningkatan efektivitas kinerja organisasi.

Secara teori Kinerja dosen akan meningkat jika kompetensinya ditingkatkan. Namun ini juga belum cukup jika efikasi diri dosen yang bersangkutan tidak ada/kurang. Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (self efficacy). Ia mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (<https://www.google.com/search?q=bandura+self+efficacy&aq>).

Berdasarkan uraian dan pendapat tersebut di atas, kerangka kerja konseptualnya dalam penelitian ini adalah peningkatan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan efektivitas kinerja dosen STPI.

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap

efektivitas kinerja dalam penerapan Tridharma Perguruan Tinggi oleh dosen di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explonatory research*, melalui wawancara yang sangat mendalam dengan stakeholder STPI dan khususnya para dosen/responden terkait. Populasi penelitian terdiri dari seluruh dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, yang terdiri dari 4 (empat) jurusan yakni: (1) jurusan penerbang, (2) jurusan tehnik penerbangan, (3) Jurusan Keselamatan Penerbangan dan (4) Jurusan Managemen Penerbangan, data jumlah dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia sebagaimana table 1 di bawah ini.

Penelitian pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kinerja dosen STPI adalah menggambarkan hubungan / korelasional linier sederhana bevariat antara dua variabel. Dalam hal ini : kompetensi sebagai variabel X, dan efektivitas kinerja dosen STPI sebagai variabel Y.

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel perlu uji korelasi (J. Supranto, 2008). Koefisien korelasi bivariat menunjukkan seberapa hubungan yang terjadi antara dua variabel. Rumus korelasi bevariat adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{(n\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Tabel 1. Jumlah dosen tiap jurusan Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Tahun 2018

No.	KLASIFIKASI	JURUSAN				TTL	KET
		Penerbang	Tehnik Penerbangan	Keselamatan Penerbangan	Managemen Penerbangan		
1	2	3	4	5	6	7	8
A.	JABATAN FUNGSIONAL						
1	Asistent Ahli	1	7	6	3	17	
2	Lektor	3	16	11	9	40	
3	Lektor Kepala	-	8	4	6	18	
	TOTAL	4	36	18	17	75	
B	SERTIFIKASI DOSEN						
1	Tahun 2011	-	-	-	-	0	
2	Tahun 2012	1	8	1	1	11	
3	Tahun 2013	-	8	3	6	17	
4	Tahun 2014	2	8	10	1	21	
5	Tahun 2015	-	-	-	-	0	
6	Tahun 2016	-	-	-	-	0	
7	Tahun 2017	-	-	-	-	0	
	TOTAL	3	24	14	8	49	
C	PENDIDIKAN TERTINGGI						
1	S1 / DIV	-	-	-	-	-	
2	S2 / PROFESI/SP-1	4	36	18	17	75	
3	S3 / SP-2	-	-	-	-	-	
	TOTAL	4	36	18	17	175	
D	PERKEMBANGAN STATUS						
1	Tugas belajar/SP-1	-	-	-	-	0	
2	Tugas Belajar S3/SP-2	-	-	1	2	0	
3	Tugas Belajar Kompetensi	-	-	1	-	1	
4	Dosen baru	-	-	-	-	0	
5	Pensiun / Berhenti	-	-	-	-	0	
6.	Sertifikasi Dosen	1	20	9	8	38	
7.	Dosen Tetap					75	
8.	Dosen Tidak Tetap					3	
9.	Pengajar Tetap					82	
10.	Pengajar tidak tetap					288	
11.	Dosen tidak tetap (no: 8) :	1.Suyatmo, MM.	2. DR. Iga Ayu Oka	3. Drs. Dian.A.P., MT.			

Sumber : BAAK STPI, Per 31/3/201.

Koefisien korelasi dilambangkan (r) adalah suatu ukuran arah dan hubungan kekuatan hubungan linier antara dua variabel X dan variabel Y, dengan ketentuan nilai r berkisar dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat sekali dengan arah yang positif. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel. Menurut Sugiyono (2011) pedoman tabel untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sbb.:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 0,000	Sangat Kuat

Uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) Pengujian signifikansi (kebermaknaan) berfungsi karena peneliti ingin mencari makna dari hubungan variabel X terhadap Y, maka hasil korelasi tersebut diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hasil dan Pembahasan

Hasil Temuan

Berdasarkan analisis regresi variable Kompetensi (X) dan Efektivitas Kinerja Dosen STPI dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (Y),

diperoleh hubungan korelasi positif dan sangat kuat sekali sebesar 0,976. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan efektivitas kinerja dosen STPI dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi searah. Artinya, dalam hal ini jika kompetensi (efikasi diri) ditingkatkan, maka efektivitas kinerja dosen STPI dalam rangka pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat pula. Hasil analisis sebagaimana tabel 2.

Berdasarkan data di atas, diketahui:

$$\begin{aligned} \sum x &= 1771 & \sum y &= 1783 \\ \sum x^2 &= 153663 & \sum y^2 &= 150568 \\ \sum xy &= 156224 & n &= 20 \end{aligned}$$

Untuk memperoleh koefisien korelasi digunakan rumus:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\ &= \frac{(20 \times 156224) - (1771)(1783)}{\sqrt{(20 \times 153663 - (1771)^2)(20 \times 150568 - (1783)^2)}} \\ &= \frac{2968256}{\sqrt{3973269 \times 3009577}} \end{aligned}$$

$$= \frac{2968256}{3041455} = 0,976$$

$$r_{xy} = 0,976.$$

Tabel 2. Deskripsi Statistik Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kinerja Dosen STPI

NO	INDIKATOR KOMPETENSI	kl	(X)	(Y)	(X ²)	(Y ²)	(X x Y)
1	2	3	4	5	6	7	8
A	USAHA UNTUK MENYELESAIKAN PEKERJAAN						
1	Saya yakin akan kompetensi yang saya miliki akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan.	A1	88	92	7744	8464	8096
2	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	A2	90	86	8100	7396	7740
3	Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi dengan cara melanjutkan pendidikan.	A3	90	93	8100	8649	8370
4	Saya yakin dengan penempatan tugas yang diberikan atasan.	A4	81	81	6561	6561	6561
5	Saya melaksanakan tugas karena ingin berhasil mencapai tujuan.	A5	94	95	8836	9025	8930
			443	447			
B	ADANYA UPAYA UNTUK MERAHAIH KESUKSESAN	B					
6	Saya belajar semua hal untuk mencapai kesuksesan sampai berhasil	B1	86	85	7396	7225	7310
7	Saya menggunakan berbagai metode dalam bekerja.	B2	86	85	7396	7225	7310
8	Saya membuka diri atas saran yang diberikan oleh rekan dosen,	B3	89	91	7921	8281	8099
9	Saya mengevaluasi setiap langkah yang saya ambil sebelum bekerja	B4	87	91	7569	8281	7917
10	Saya meyakinkan pada atasan bahwa saya mampu untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan	B5	91	86	8281	7386	7826
			439	438			
C	KETEKUNAN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN	C					
11	Saya bekerja dengan tekun.	C1	88	87	7744	7569	7656
12	Saya tidak mudah mengeluh saat ada masalah dalam pekerjaan.	C2	91	89	8281	7921	8099
13	Saya menyadari ketekunan dalam bekerja akan menghasilkan yang terbaik.	C3	84	93	7056	8649	7812
14	Saya mencari ide yang kreatif dalam merancang pekerjaan sesuai dengan kemampuan	C4	83	93	6889	8649	7719
15	Saya diberi keleluasaan dalam bekerja	C5	79	84	6241	7056	6636
			425	446			
D	UPAYA MENGUBAH DIRI BERDASARKAN PENGALAMAN	D					
16	Pekerjaan yang baru menambah semangat saya.	D1	85	87	7225	7569	7395
17	Saya yakin pekerjaan yang saya lakukan pasti berhasil	D2	87	90	7569	8100	7830
18	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam pekerjaan.	D3	96	91	9216	8281	8736
19	Saya memanfaatkan sumber daya yang tersedia dikampus untuk kepentingan kampus.	D4	93	93	8649	8649	8649
20	Saya menyusun program kerja secara berkala	D5	83	91	6889	8281	7553
			536	452			
22	Jumlah		1771	1783	153663	150568	156224
	Rata-rata		85,55	89,15			

Sumber : Data diolah, 2018.

Diperoleh r hitung/ r_{xy} sebesar 0,976. untuk mengetahui korelasi antar variable X (kompetensi) dan variable Y (kinerja dosen). Menurut Sugijono (2007) pedoman tabel untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sbb. :

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,000 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,200 – 0,399	Rendah
3.	0,400 – 0,599	Cukup
4.	0,600 – 0,799	Kuat
5.	0,800 – 1,000	Sangat Kuat Sekali

r_{xy} sebesar 0,976 (interval koefisien pada 0,800 – 1,000) tingkat hubungan koefisien korelasi dinilai sangat kuat sekali. Hasil angka $r = 0,976$, artinya korelasi antara 2 variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Hal ini sesuai dengan pendapat Anto Dayan, (1987:376) bahwa.: *Bila $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara 2 variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Diagram pencarnya akan menggambarkan trend titik-titik koordinat yang melalui kuadran III dan I.*

Dengan demikian, berarti korelasi antara kompetensi dengan efektivitas kinerja dosen pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di STPI adalah positif dan sangat kuat sekali.

Uji signifikansi koefisien (Uji t).

Pengujian signifikansi (kebermaknaan) berfungsi apabila ingin mencari makna dari hubungan variable X dan Y, maka hasil korelasi tersebut

diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus sbb. :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,976\sqrt{18}}{\sqrt{1-0,952576}} =$$

$$t = \frac{4,14081731062841}{\sqrt{0,047424}} = \frac{4,14082}{0,21777052142105}$$

$$t = 9,231428104345$$

Jika dikonsultasikan dengan t tabel dengan $dk (n-2) = 18$, pada $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 9,2314 maka t hitung lebih besar dari t tabel ($9,2314 > 9,2314$). Jadi ini menunjukkan ada pengaruh yang sangat kuat antara kompetensi dengan efektivitas kinerja dosen yang sangat significant atau sangat berarti.

Besar kecilnya sumbangan nilai variable X terhadap Y ditentukan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) sbb. :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,9762 \times 100\%$$

$$KD = 0,952576 \times 100\%$$

$$KD = 95\%.$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinansi, diperoleh nilai kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 95%. Nilai 95% menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh/kontribusi 95% terhadap efektifitas kinerja dosen STPI dalam implementasi Tridharma Perguruan Tinggi. Dan sisa sebesar 5% menunjukkan bahwa ada variable lain yang mempengaruhi.

Analisis.

Penelitian ini lebih menekankan pada kompetensi efikasi diri dosen. Hasil penelitian menunjukkan dimensi : upaya mengubah diri berdasarkan pengalaman mendapat nilai tertinggi sebesar 536, sedangkan terendah adalah dimensi : ketekunan dalam menyelesaikan masalah sebesar 425. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi “upaya mengubah diri berdasarkan pengalaman” berpengaruh paling besar terhadap kompetensi. Hasil selengkapnya sebagaimana berikut:

No.	Dimensi kompetensi	Nilai
A	Usaha untuk menyelesaikan pekerjaan	443
B	Adanya upaya untuk meraih kesuksesan	439
C	Ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan	425
D	Upaya mengubah diri berdasarkan pengalaman	536

Bila memperhatikan implementasi pelaksanaan dalam penugasan mengajar, manajemen lebih memilih dosen junior yang berasal dari dalam STPI dibanding dosen senior namun dari luar lulusan STPI. Menurut hemat penulis, hal tersebut dipengaruhi oleh kebijakan manajemen madya yang lebih memilih karir tertutup dibanding karir terbuka. Karir adalah semua jabatan yang diduduki atau diemban seumur masa bakti (Prof. DR. Buchari Zainun, MPA, 2001). Namun sebaliknya menurut pandangan dosen senior, mereka merasa lebih mampu dibanding junior karena mereka bukan hanya telah banyak pengalaman makan asam garam kehidupan kerja lapangan juga telah mengikuti berbagai diklat vokasi yang diperlukan/dipersyaratkan. Dosen

junior umumnya mengajar yang sifatnya teori (teks book) dengan sangat minim pengalaman dan contoh2 studi kasus lapangan, sebaliknya dosen senior disamping kaya pengalaman sehingga lebih bisa memberikan banyak contoh, kasus, di lapangan juga banyak memberikan pemahaman yang bersifat imajinatif dalam menghadapi tantangan perubahan masa depan. Padahal pembelajaran yang sifatnya imajinatif jauh lebih penting dari sekedar pengetahuan teori (textbook) belaka.

Sementara itu, dosen berpendidikan S2 dalam pelaksanaan tugas pokok cenderung memiliki ketrampilan yang kurang (terutama dalam hal teknologi informasi/computer) dibandingkan dengan dosen junior berpendidikan Diploma (DIII, DIV/S1). Hal ini dikarenakan mulai menurunnya tingkat konsentrasi dalam mengikuti kegiatan peningkatan ketrampilan penggunaan laptop/komputer, yang dipengaruhi oleh factor usia dan kondisi fisik.

Namun dalam pelaksanaan tugas di bidang penelitian, dosen senior berpendidikan S2 lebih efektif dibandingkan dengan dosen junior. Hal ini karena dosen berpendidikan S2 (Senior) memiliki pengetahuan dan imajinasi lebih baik (pengaruh pengalaman dan masa kerja yang cukup lama) mengenai metodologi penelitian dan ketertarikan lebih tinggi terhadap bidang penelitian dibandingkan dosen junior berpendidikan junior S1 ke bawah.

Sedangkan di bidang pengabdian kepada masyarakat, dosen senior berpendidikan S2 juga lebih efektif dalam melaksanakan tugas di bidang

pengabdian kepada masyarakat dibandingkan dengan dosen junior (Wawancara Senat STPI 1/6/2018).

Disamping itu, besarnya usaha yang dilakukan dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dipengaruhi juga oleh kebutuhan dari dalam diri (motivasi internal), meliputi hirarki kebutuhan manusia sebagaimana dikemukakan Maslow, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, afiliasi, penghargaan dan aktualisasi diri.

Kesimpulan

Dari uraian diatas, hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh sangat kuat terhadap efektivitas kerja dalam penerapan Tridharma Perguruan Tinggi umumnya dan pada kinerja dosen STPI khususnya. Kompetensi efikasi diri dengan dimensi “upaya mengubah diri berdasarkan pengalaman” memiliki nilai tertinggi dibanding yang lainnya. Beberapa hal disarankan demi peningkatan mutu di STPI. Pertama, kompetensi dosen STPI perlu ditingkatkan melalui upaya studi lanjut yang didukung dengan pemberian beasiswa dan penghargaan serta peningkatan kompensasi, peningkatan ketrampilan, kerjasama dengan pihak ketiga dll. Kedua, strategi kompetisi dosen perlu dimanagemeni secara baik dan benar untuk mencegah diskriminasi dan ketidakadilan.

Daftar Pustaka.

Prof. Dr. Buchari Zainun, MPA,2001, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia, Jilid II Saduran,

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, ISBN 979-3625-52-8.

Prof. Dr. Buchari Zainun, MPA,2001, Perencanaan Operasional Sumber Daya Manusia Jilid II, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, ISBN 979-3625-52-8.

Fajar Apriani, 2009, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Universitas Indonesia.*

Hariandja, Marihot Tua Effendi (2002), *Managemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta, Grasindo.

Nasution, M. N. Drs., MSc. (2001), *Managemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Supranto. J. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelayanan*, PT. Temata Cipta, Jakarta, 1977.

Wawan Hermawan (2010), *Teori Pengambilan keputusan*, Universitas Terbuka, Jakarta.

Osborne, David, and Ted Gaebler, (1996), *Reinventing Government : How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*, Copyright @ 1992 by David Osborne and Ted Gaebler.

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI), *daftar dosen STPI Tahun 2018.*

Prof. Dr. Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*

dan Research & Development,
Penerbit Alfabeta Bandung.

Prof. DR. Sudjana, MA., MSc. (1996).
Metoda Statistika Edisi Ke-6
Penerbit “Tarsito”Bandung.

Kinerja – Wikipedia Bahasa Indonesia,
ensiklopedia bebas.