

Pengaruh Kepuasan, Komitmen, dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di STAI DDI Polewali Mandar

Ali Eka Sakti

(IAI DDI Polewali Mandar)

e-mail: aliekasakti@ddipolman.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan, komitmen, dan kompetensi terhadap kinerja dosen di STAI DDI Polewali Mandar. Populasi penelitian adalah 51 dosen di STAI DDI Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja dosen di STAI DDI Polewali Mandar. Adapun variabel yang memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja adalah variabel kompetensi.

Kata Kunci: kepuasan, komitmen, kompetensi, kinerja dosen

Abstract: *This study aimed to analyze the influence of satisfaction, commitment, and competence to performance of the lecturer in STAI DDI Polewali Mandar. The population of this study was 51 lecturer of STAI DDI Polewali Mandar. This research used descriptive and inferential statistics. The results showed that there were some positive and significant influence of the variables satisfaction, commitment, and competence simultaneously on the performance of lecturer in STAI DDI Polewali Mandar. The most influence variable was the competence variable.*

Keywords: *satisfaction, commitment, competence, lecturers' performance*

Sejak dahulu hingga beberapa tahun yang lalu, pilihan profesi untuk menjadi dosen lebih rendah ketimbang politisi, bidang kesehatan dan lain-lain, meskipun profesi sebagai dosen merupakan pekerjaan mulia di lingkungan masyarakat Indonesia, rendahnya kepuasan akibat rendahnya pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan sebagai dosen serta kurangnya perhatian pemerintah mengenai kesejahteraan dosen membuat permasalahan tersendiri, dimana selain sebagai mengajar dikampus banyak juga dosen yang memiliki pekerjaan sampingan lainnya bahkan menggunakan waktu mengajar untuk pekerjaan lainnya dikarenakan alasan guna memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. Hal seperti kurangnya fokus dosen pada profesinya ini tentu berpengaruh pada kinerja seorang dosen untuk menghasilkan peserta didik yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan dunia kerja serta berimbas pada rendahnya kualitas pendidikan bangsa, padahal pendidikan merupakan diterminasi kemajuan sebuah bangsa.

Namun saat ini pemerintah sudah melakukan perbaikan, meningkatkan perhatian pada bidang pendidikan dengan menaikkan anggaran pendidikan yang semula dianggarkan

hanya 8 % dari Anggaran, Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) menjadi 20 % yang disahkan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 dan Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 serta diwujudkan berupa naiknya gaji atau tunjangan bagi dosen yang memenuhi standar kompetensi dan sertifikasi.

Perhatian pemerintah pada pendidikan tersebut melahirkan fenomena baru yang khas lagi, jika dahulu profesi menjadi dosen merupakan pilihan pekerjaan terakhir untuk dilakoni, setelah dinaikkan anggaran pendidikan dari 8 % ke 20% tersebut menjadikan profesi dosen saat ikut naik sebagai salah satu pilihan prioritas pekerjaan, pilihan ini mungkin disebabkan faktor sulitnya mencari pekerjaan, masih kurangnya tenaga kependidikan dan sebagainya, disatu sisi, meningkatnya keinginan masyarakat untuk menjadi seorang dosen merupakan kegembiraan tersendiri. Namun disisi lain, persepsi seperti seperti ini tentu akan mempengaruhi kinerja dosen, sementara dosen dituntut untuk bekerja seoptimal mungkin agar dapat memenuhi standar kelulusan yang

dinaikkan terus tiap tahunnya Departemen Pendidikan Nasional (DEPDIKNAS).

Untuk memenuhi standar kelulusan tersebut, kinerja dosen senantiasa menjadi sorotan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dosen agar seimbang dengan kenaikan anggaran pendidikan, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Sisdiknas, Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD), yang direalisasikan dalam berbagai peraturan pemerintah (PP), termasuk PP tentang dosen ini merupakan konsekuensi logis agar tidak setiap orang dapat menjadi dosen dan tidak pula banyak orang yang menjadikan profesi ini sebagai batu loncatan seperti yang terjadi belakangan ini.

Standar kompetensi dan sertifikasi dosen merupakan salah satu terobosan dunia pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas dosen karena dosen merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur dosen akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena dosen selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan.

Mengenai peningkatan kesejahteraan dosen dengan naiknya anggaran untuk pendidikan, dosen diberikan kenaikan gaji selain gaji pokok bagi dosen yang sudah tersertifikasi diatur dalam Undang-Undang N0 14 Tahun 2005. Anggaran untuk kenaikan gaji ini tidak hanya diambil dari APBN namun dibantu juga dari pemerintah propinsi dan kabupaten/kota tentu tiap daerah berbeda-beda pendapatannya dan berbeda pula besar gaji yang diterima oleh dosen tiap daerah.

Kepuasan kerja sangat penting untuk dipelajari karena ia menyediakan gagasan bagi para pengambil keputusan tentang cara memperbaiki dan meningkatkan sikap karyawan. Menurut Gibson (Rahmadana, 2008) pemahaman kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya, yang berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah,

kesempatan promosi, penyelia, kondisi kerja dan rekan sekerja. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1995) kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Ada beberapa pendekatan atau teori penting terhadap kepuasan. Teori Maslow menganggap bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut: (1) fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit, (2) keselamatan dan keamanan (*safety*) yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman, kejadian atau lingkungan, (3) rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta yaitu kebutuhan akan teman, interaksi dan cinta, (4) harga diri (*esteems*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain, dan (5) perwujudan diri yaitu kebutuhan akan memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Inti dari hierarki kebutuhan Maslow diketahui bahwa apabila kebutuhan yang dasar telah terpenuhi paling tidak sebagiannya, maka individu itu merasakan keinginan untuk memuaskan kebutuhan pada jenjang yang lebih tinggi.

Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Alderfer dalam (dalam Robbins, 1996) menyatakan bahwa hierarki kebutuhan hanya memiliki tiga perangkat kebutuhan yaitu eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan. Selanjutnya Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut dengan teori dua faktor yaitu higienis dan pemotivasi.

Hierarki kebutuhan baik menurut Maslow maupun menurut Alderfer menunjukkan bahwa para pimpinan harus peka terhadap perbedaan-perbedaan dan keinginan bawahan karena setiap individu mempunyai pola kebutuhan, nilai-nilai, dan tujuan yang unik, sehingga dengan memperhatikan perbedaan kebutuhan tersebut diharapkan pemimpin dapat memberikan kepuasan kepada setiap karyawan.

Gibson (dalam Aryani, 2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik kerja seperti upah, kebijakan dan prosedur, lingkungan kerja maupun faktor-faktor intrinsik seperti kesempatan promosi, gaji supervisi, penghargaan dan apresiasi terhadap hasil kerja.

Variabel selanjutnya yaitu komitmen. Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistic ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja.

Dari pengertian-pengertian diatas menunjukkan bahwa orang yang memiliki komitmen yang rendah akan mengurangi keefektifan organisasi. Orang yang kurang komitmennya kemungkinan keluar dan mencari pekerjaan lain menjadi prioritas berikutnya. Sebaliknya orang yang memiliki komitmen tinggi akan lebih tinggi keterlibatannya dalam organisasi dalam memberikan perubahan kearah yang lebih baik.

Komponen selanjutnya terkait dengan kompetensi. Berasal dari bahasa inggris yaitu competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten dibidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja pada satu bidang tertentu (Sumantoro, 2009). Untuk mengukur kompetensi haruslah ada definisi yang jelas dan lengkap tentang standar kompetensi melalui kinerja yang terukur. Masing-masing bidang kerja akan menjabarkan kompetensi secara berbeda untuk mencapai kinerja yang optimal dalam bidangnya. IDS HR Studies (Hartoyo, 2006) membagi kompetensi kedalam dua sub kompetensi yaitu kompetensi inti (*core competency*) dan kompetensi teknis (*technical/role specific competency*).

Istilah kompetensi dosen mempunyai banyak makna. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2009) mendefinisikan bahwa kompetensi dosen merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku dosen yang penuh arti. Dalam Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang dimaksud tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran yang baik bagi peserta didik. Dengan kata lain menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan dengan baik, mampu memberikan pengertian yang jelas serta mampu membawa suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta didik.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik. Dengan kata lain, dosen harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantara yaitu *ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso, tutu wuri handayani* (Didepan member teladan, ditengah membangaun karya, dibelakang memberi dorongan).

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran luas dan mendalam. Dosen harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam dari subjek (mata pelajaran) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar.

Kompetensi sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien baik dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Sumantoro, 2009).

Kompetensi perlu diperlukan dalam menyempurnakan penilaian kinerja karena

melalui analisa kompetensi dapat diklarifikasi kriteria dalam menentukan keefektifan manajer maupun individu lainnya. Kompetensi juga dapat digunakan untuk menguji evaluasi kinerja apakah sudah efektif atau perlu perbaikan. Dalam kompetensi, sumber daya manusia, individu dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan sesuai dengan tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengembangkan potensi individu dalam bekerja yang dapat mengoptimalkan kinerja lembaga atau perusahaan.

Istilah kinerja merujuk pada hasil keluaran dan hasil yang diperoleh dari proses, produk dan layanan yang memungkinkan evaluasi dan perbandingan relatif terhadap tujuan, struktur, hasil masa lalu dan organisasi lain. Kinerja adalah ukuran mengenai apa yang tidak dan apa yang dikerjakan oleh karyawan, (Robbins, 2007). Kinerja memerlukan evaluasi periodik untuk dikonfirmasi dengan standart kinerja. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk membuat keputusan-keputusan tentang penempatan personil secara umum, mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan kriteria pengembangan, serta sebagai dasar pengalokasian perhargaan.

Usman dalam Mariyana (1995) mengelompokkan tiga tugas pokok seorang dosen yang harus tampak dalam kinerjanya, yakni: tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam kemasyarakatan.

Tugas dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Melatih berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Tugas dosen dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa dosen di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia menarik simpati hingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikannya, hendaknya dapat menjadikan motivasi bagi siswanya dalam belajar. Adapun tugas dosen dalam bidang kemasyarakatan adalah

mencerdaskan bangsa menuju kepada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Kaitannya kinerja dengan penelitian ini adalah kinerja Sekolah Tinggi Agama Islam DDI Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. STAI DDI Polewali Mandar adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang memiliki kinerja yang baik, terbukti dari indikasi sementara yang dapat diketahui melalui tingginya animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di STAI DDI Polewali Mandar, tiap tahun akademik menerima lebih dari kouta bahkan ada yang juga calon mahasiswa yang mendaftar tidak diterima. Ditambah pula, banyaknya jumlah mahasiswa yang dari berbagai daerah yang ada di provinsi Sulawesi Barat.

Dengan beberapa indikator positif mengenai kinerja dari STAI DDI Polewali Mandar di atas ini tentunya tidak terlepas dari peranan dan fungsi dosen sebagai figur sentral dalam membimbing Mahasiswa hingga ada penilaian dan pencitraan positif masyarakat terhadap perguruan tinggi pada umumnya dan khususnya kinerja dosen STAI DDI Polewali Mandar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini hendak diketahui faktor atau variabel yang memengaruhi kinerja dosen di STAI DDI Polewali Mandar.

Dengan pemikiran terkait kepuasan, komitmen dan kompetensi tinggi sementara kinerja dosen rendah tentu ada permasalahan atau paling tidak permasalahan *over-pay* (kelebihan pembayaran) gaji yang sebenarnya bisa diefisienkan, jika sebaliknya lambat laun kinerja tentu akan menurun. Namun jika kepuasan, komitmen dan kompetensi dosen tinggi diikuti dengan tingginya kinerja dosen tentunya ketiga aspek tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja dosen.

Melalui penelitian ini memungkinkan untuk memperoleh serangkaian hubungan baik kausalitas maupun korelasional antara variabel-variabel tersebut baik secara simultan ataupun parsial sehingga dapat ditemukan pendekatan pendekatan efektif untuk meningkatkan kinerja dosen. Adapun tujuan penelitian yang ingin

dicapai ialah (a) menganalisis, menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepuasan kinerja terhadap kinerja dosen STAI DDI Polewali Mandar, (b) menganalisis, menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja dosen STAI DDI Polewali Mandar, (c) menganalisis, menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja dosen STAI DDI Polewali Mandar.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *cross section*. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai bulan Januari 2013 sampai bulan Maret 2013. Lokasi penelitian bertempat di kampus STAI DDI Polewali Mandar dengan alamat Jalan Gatot Soebroto Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen di satu perguruan tinggi yang menjadi objek penelitian, yakni STAI DDI Polewali Mandar sampel yang akan diteliti adalah para Dosen yang mengajar di perguruan tinggi tersebut yakni sebanyak 54 Dosen. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert yang didesain berdasarkan penelitian sebelumnya maupun dasar teoritik yang digunakan yang sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan keterbacaan.

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif serta terdiri dari data primer dan sekunder. Data Primer Data yang diperoleh langsung dari Dosen STAI DDI Polewali Mandar melalui observasi, Kuesioner berkaitan dengan masalah penelitian yaitu tentang pengaruh kepuasan, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja dosen STAI DDI Polewali Mandar. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang terkait dengan penelitian ini.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, inferensial, regresi berganda, dengan prasyarat uji terlebih dahulu. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka peneliti menggunakan alat analisis regresi linier berganda, bentuk matematika

hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

α : Konstanta, nilai intercept: merupakan rata-rata nilai Y pada saat X_1, X_2 dan X_3 sama dengan nol

X_1 : Variabel Kepuasan

X_2 : Variabel Komitmen

X_3 : Variabel Kompetensi

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel independen 1 dan variabel independen 2 dan seterusnya.

Kemudian untuk melakukan uji atas hipotesa yang telah dirumuskan maka dilakukan pengujian statistik Simultan (F-test). Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen ($X_1, 2, 3$) terhadap variabel Dependen (Y) secara simultan atau untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R^2 k_{reg}}{R^2 k_{res}}$$

R² k res

Keterangan :

F_{reg} = harga bilangan garis regresi

$R^2 k_{reg}$ = rerata kuadrat garis regresi

$R^2 k_{res}$ = rerata kuadrat residu

Selanjutnya dilakukan uji statistik parsial (t-test). Selain itu, ditentukan pula R^2 (koefisien determinasi). Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial (generalisasi). Adapun formulanya sebagai berikut.

$$R^2 Y = \frac{b_1 \sum Y X_1 + b_2 \sum Y X_2 + b_3 \sum Y X_3}{\sum Y}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

Adapun hipotesis yang muncul dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- Ho :Tidak ada pengaruh dari variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja dosen.
- Ha :Terdapat pengaruh dari variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas butir dilakukan untuk mendapatkan kevalidan dari butir instrument. Uji validitas dengan menggunakan Komputer Program SPSS for windows versi 17. Seluruh butir dinyatakan valid karena $>r$ tabel (0,3).

Hasil pengujian reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel yang diteliti, yakni kepuasan, komitmen, kompetensi dan kinerja dosen, berstatus andal. Nilai Alpha hitung variabel kepuasan sebesar 0,890, variabel komitmen sebesar 0,796, variabel kompetensi sebesar 0,850 dan variabel kinerja dosen sebesar 0,809, dengan demikian instrument penelitian ini dapat digunakan untuk analisis penelitian karena sudah teruji reliabilitasnya.

Analisis Deskriptif Kualitatif

Hasil analisis deskriptif ditunjukkan dari nilai rata-rata (mean) pada setiap variabel penelitian guna mengetahui kecenderungan rata-rata skor jawaban responden. Pertama yaitu variabel kinerja dosen. Variabel kinerja dosen berdasarkan data yang telah terkumpul, terdapat data skor terendah 3,3 dan skor tertinggi 4,9. Nilai rata-rata sebesar 4,16 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden telah mengisi mencapai 80% dari skor maksimal atau termasuk tinggi.

Kedua, variabel kepuasan berdasarkan data yang telah terkumpul dari dosen, terdapat skor terendah 3,58 dan skor tertinggi 4,91. Nilai rata-rata variabel kepuasan sebesar 4,3 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden telah mengisi mencapai skor maksimal atau termasuk tinggi.

Ketiga, variabel komitmen berdasarkan data yang telah terkumpul dari para dosen, terdapat data skor terendah 2,9 dan skor tertinggi

5. Nilai rata-rata variabel komitmen berprestasi sebesar 4,15 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden telah mengisi mencapai skor maksimal atau termasuk tinggi.

Keempat, variabel kompetensi berdasarkan data yang terkumpul dari dosen, terdapat data terendah 3,75 dan skor tertinggi 5. Nilai rata-rata variabel kompetensi sebanyak 4,51 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden telah mengisi mencapai 81,4% dari skor maksimal atau termasuk tinggi.

Persamaan Regresi

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan formula *One Sample kolmogorov Smirnov test*. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa nilai p-value untuk model yang diestimasi sebesar 0,389 atau lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

No	Dependent	p-value One Sample KS	Kesimpulan
1	Kinerja Dosen	0,389	Normal

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Gleser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi T
Kepuasan	0,000
Komitmen	0,000
Kompetensi	0,000

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 2 diketahui bahwa model dengan variabel independen kepuasan, komitmen dan kompetensi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan t yang menunjukkan bahwa variabel tidak signifikan pada level 5% sehingga terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan dari SPSS versi 17.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Varibel	VIF
Kepuasan	2.227
Komitmen	1,764
Kompetensi	2,309

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada Tabel 3 tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai VIF lebuah dari 10, atau paling besar hanya 2,292 sehingga dinyatakan model tidak terkena persoalan multikolinearitas yang serius.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan analisis regresi ganda menggunakan program SPSS 17 dapat dilihat seperti Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Nilai Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	TSignifikansi Level
Konstanta	0,887	0,134
Kepuasan	0,351	0,042
Komitmen	-0,044	0,768
Kompetensi	0,369	0,036
R	0,639	
R ²	0,408	
Adjusted R ²	0,370	
F	10.785	0,000

Nilai korelasi ganda (R) menunjukkan angka sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen (variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi), cukup besar yakni berada di atas $0,50 < 0,63 < 1$. Nilai korelasi berada dalam rentang $0 < R < 1$ karena ketetapan nilai korelasi tidak melebihi angka 1 untuk memudahkan pemahaman nilai korelasi. Rentang korelasi berdasarkan nilai korelasi tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi maka akan diikuti dengan semakin tinggi pula kinerja dosen secara linier.

Koefisien determinasi (R-square) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh

variabel independen (variabel variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja dosen). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,369 atau 37,0%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja dosen sebesar 37,0% sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi diluar variabel yang diteliti.

Uji F

Hipotesis yang diuji untuk uji F adalah terdapat pengaruh secara simultan variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja dosen. Sesuai dengan hasil uji F hitung pada tabel 4.16 ditemukan sebesar 10,785, $p=0,000$, karena $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara statistik atau hipotesis diterima, terdapat pengaruh dari variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja dosen.

Uji T

Hipotesis yang diuji adalah terdapat positif dan signifikan pengaruh kepuasan terhadap kinerja dosen. Hasil pengujian menyebutkan bahwa hipotesis dapat diterima karena nilai t signifikan $p < 0,05$ ($0,042 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh faktor kepuasan terhadap kinerja dosen, dengan nilai t hitung sebesar 2,095.

Hipotesis kedua adalah bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan pada variabel komitmen terhadap kinerja dosen. Hasil pengujian menyebutkan bahwa hipotesis tidak dapat diterima karena nilai t signifikan, $p \geq 0,05$ ($0,768 \geq 0,05$). Artinya terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara komitmen terhadap kinerja dosen, dengan nilai t hitung sebesar -0,296.

Hipotesis menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja dosen, Hasil pengujian menyebutkan bahwa hipotesis dapat diterima karena nilai t signifikan, $p < 0,05$ ($0,036 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan faktor kompetensi terhadap kinerja dosen, nilai t

hitung yang ditemukan sebesar 2,164. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang ditempuh dosen maka menyebabkan naiknya kinerja dosen di STAI DDI Polewali Mandar .

Pembahasan

Pencapaian skor responden termasuk tinggi untuk semua variabel yang diukur. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah mempunyai kinerja yang baik, kompetensi yang baik dan kepuasan yang baik pula, ditambah dengan dukungan komitmen yang telah dirasakan baik. Faktor yang dominan berpengaruh adalah faktor kompetensi. Faktor komitmen bahkan ditemukan berpengaruh negatif yang tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen. Akan tetapi faktor kompetensi justru mampu menjadi faktor pendorong paling dominan terhadap kinerja dosen yang terjadi di STAI DDI Polewali Mandar . Hal ini juga didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa kinerja dosen di STAI DDI Polewali Mandar masuk kategori baik.

Kepuasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh faktor kepuasan terhadap kinerja dosen ($\text{sig } t=0,042$ yang $< 0,05$), hal ini mengindikasikan bahwa apabila faktor kepuasan selama ini secara parsial tanpa adanya variabel komitmen dan kompetensi bisa menjadi faktor pendorong atau penentu naiknya kinerja dosen. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa skor minimum variabel kepuasan sebesar 3,58 dimana skor minimal ini merupakan skor paling kecil diantara variabel lain. Koefisien regresi didapatkan positif dan signifikan, sehingga ada kecenderungan bahwa kepuasan yang ditunjukkan oleh dua dimensi yaitu dimensi kepuasan yang bersifat materi dan kepuasan yang bersifat non-materi, akan berdampak positif terhadap kinerja.

Melihat rentang skor data yang paling besar diantara variabel lainnya (standar deviasi sebesar 0,325) hal ini menunjukkan bahwa kepuasan yang dirasakan para dosen dirasakan sama dan konsisten antar satu dosen dengan yang lain. Kondisi ini dapat dijelaskan berdasarkan

pendapat Robbins (1996) bahwa seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Komitmen

Variabel komitmen berprestasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja dosen ($\text{sig } t=0,768$ yang berarti $> 0,05$). Berdasarkan data yang telah terkumpul dari para dosen, terdapat data skor terendah 2,90 dan skor tertinggi 5 serta rata-rata sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan rata-rata skor yang paling tinggi. Komitmen adalah dorongan yang berasal dari internal dosen untuk bersikap dan bertindak secara baik dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam pembelajaran di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dosen untuk memiliki keterlibatan penuh dan rasa memiliki yang kuat secara emosional mampu menjadi faktor pendorong utama dosen dalam menunjukkan kinerjanya.

Permasalahan rendahnya komitmen dosen akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan sekolah. Akibatnya akan mengakibatkan perpindahan dan potensi biaya sumber daya manusia lewat proses rekrutmen. Komitmen dosen menunjukkan adanya pengidentifikasian dengan tujuan lembaga pendidikan, perasaan keterlibatan, rasa kesetiaan. Akibatnya akan mengurangi tingkat perpindahan dosen dari sekolah, dan diharapkan akan menciptakan tenaga kerja pengajar yang penuh dengan inovasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya demi kemajuannya kampus.

Kompetensi

Kompetensi juga terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen ($\text{sig. } t$ sebesar 0,036 sehingga $< 0,05$). Kompetensi merupakan modal dasar bagi seorang dosen untuk mengajar di depan kelas. Bagi seorang dosen, setidaknya perlu menguasai empat hal yang tercakup dalam kompetensi yakni: menguasai materi yang akan diajarkan, menguasai metode bagaimana mengajarkan materi tersebut dan memahami siswa sebagai

peserta didik dari aspek psikologis maupun sosialnya (kompetensi pedagogik, personal, profesional dan kompetensi sosial).

Para dosen di STAI DDI Polewali Mandar mempunyai latar belakang pendidikan sarjana dari berbagai disiplin ilmu. Ada dosen yang berasal dari sarjana pendidikan teknik bahkan ada yang berlatar belakang non pendidikan. Kondisi ini menyebabkan terjadinya asimilasi pengetahuan antara pengetahuan tentang pengajaran di satu sisi, dengan pengetahuan murni di sisi lainnya. Hal ini akan sangat mempengaruhi penguasaan materi dari dosen untuk diajarkan pada para mahasiswa.

Untuk menunjang peningkatan kompetensi dosen, sekolah mendorong bagi dosen untuk dapat mengikuti berbagai pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dosen. Bahkan ada dosen yang bersedia untuk mengikuti pelatihan atau sertifikasi dengan biaya sendiri. Pelatihan atau sertifikasi ini sangat berguna bagi dosen maupun kampus, diantaranya akan bermanfaat jika dosen akan mengikuti sertifikasi pendidik ataupun sebagai peningkatan status akreditasi kampus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut. Pertama, secara empiris dapat dibuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen STAI DDI Polewali Mandar adalah faktor kepuasan, komitmen dan kompetensi. Faktor kepuasan, komitmen dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan baik secara materi maupun non-materi dan faktor komitmen serta kompetensi mampu menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja dosen.

Kedua, terdapat pengaruh positif yang signifikan secara terpisah (parsial) faktor kepuasan dan kompetensi terhadap kinerja, sedangkan variabel komitmen berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Ketiga, faktor yang paling dominan atau paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen adalah Kompetensi. Hal ini dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,369 dan koefisien matrik korelasi sebesar 0,593 yang merupakan koefisien terbesar di antara variabel bebas lain yang di uji.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat diatas dapat diberikan beberapa rekomendasi saran dari penelitian ini. Pertama, karena kompetensi yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja dosen maka disarankan kepada pengurus atau pengelola atau seperti pihak yang memiliki wewenang untuk membuat kebijakan di STAI DDI Polewali Mandar untuk terus mendorong dan memotivasi dosen agar meningkatkan kompetensi yang meliputi empat aspek yaitu; kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Dan saran kepada dosen juga untuk terus-menerus meningkatkan kompetensinya agar memberikan kinerja yang baik dalam pekerjaannya.

Kedua, variabel kepuasan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, maka disarankan kepada STAI DDI Polewali Mandar agar menggunakan aspek kepuasan seperti kepuasan materi dan non-materi atau salah satu aspek sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dosen.

Ketiga, diharapkan agar para dosen dapat melakukan transfer ilmu yang lebih efektif kepada para mahasiswa sehingga akan mampu mengangkat prestasi belajar siswa yang belajar di STAI DDI Polewali Mandar .

Keempat, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi atau penelitian lanjutan dengan menganalisis lebih fokus lagi sebab begitu luasnya variabel bebas dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aryani, N. 2008. Hubungan Antara Profesionalisme dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Pendekatan Model Struktural, *Jurnal EKOBIS*, 9(2).

- Davis, K. dan Newstrom, J. H. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Diterjemahkan oleh Agus Dhanrma. Jakarta: Erlangga.
- Hartoyo. 2006. Pengembangan Instrumen Kompetensi Penilik dan Penerapannya di Kbaupaten Musi Rawas, *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 1(8).
- Mariyana. 2009. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Lempuyangwangi, Sekolah Dasar Budi Mulia dan Sekolah Dasar Tarakanita Bumijo. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Mathis. L. R. dan Jackson. H. J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua.
- Meyers, J. P. dan Allen N. J. 1991. A Three Component Conceptualization of Organization Commitment, *Human Resaource Review*. 1(1):61-89.
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya.
- Rahmadhana, M. F. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada STIE X. *Jurnal Tijarah (Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islami)*, 2(1).
- Robin S. P. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi. Aplikasi Jilid 1*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Sumantoro. 2009. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungsn Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purworejo. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.