

Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan

Santa Manurung

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Jakarta III
e-mail; santamanurung@yahoo.com

Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras

Universitas Pakuan
e-mail; rais72rais@gmail.com

Rhini Fatmasari

Universitas Terbuka
e-mai; rhinifatmasari@gmail.com

Abstract

The research is conducted at the Health Polytechnic of the Ministry of Health of DKI Jakarta III to obtain information on the effect of training, quality assurance, pedagogic competence, and self-efficacy towards lecturers' job effectiveness. The research used 60 out of 145 lecturers as the population selected using simple random sampling. The research is conducted by using a method of causal with path analysis. The result of the research showed that: (1) there is a direct positive effect of training on lecturers' job effectiveness; (2) there is a direct effect quality assurance on lecturers' job effectiveness; (3) there is a direct effect of pedagogic competence on lecturers' job effectiveness; (4) there is a direct effect of self-efficacy on lecturers' job effectiveness. Therefore, job effectiveness of Health Polytechnic lecturers of the Ministry of Health Jakarta III can be enhanced by carrying out training, quality assurance, pedagogic competence, and self-efficacy.

Keywords: *Job Effectiveness, Training, Quality Assurance, Pedagogic Competence, Self Efficacy*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan DKI Jakarta III untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh pelatihan, penjaminan mutu, kompetensi pedagogik, dan self efficacy terhadap efektifitas kerja dosen. Penelitian ini menggunakan 60 dari 145 dosen sebagai populasi yang dipilih dengan menggunakan

simple random sampling. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kausal dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif langsung dari pelatihan efektifitas kerja dosen; (2) terdapat pengaruh langsung positif penjaminan mutu terhadap efektifitas kerja dosen; (3) terdapat pengaruh langsung positif kompetensi pedagogik terhadap efektifitas kerja dosen; (4) terdapat pengaruh langsung positif self efficacy terhadap efektifitas kerja dosen. Oleh karena itu, efektifitas kerja dosen Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan DKI Jakarta III dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan, penjaminan mutu, peningkatan kompetensi pedagogik, dan peningkatan self-efficacy para dosen.

Kata Kunci: *Efektivitas Kerja, Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Pedagogik, Self-Efficacy*

Pendahuluan

Dosen merupakan agen perubahan (*agent of change*) yang turut memberi warna bagi kehidupan mahasiswa. Keberhasilan mahasiswa dikampus akan lebih bertumpu pada sejauh mana kemauan dan kemampuan para dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif. Berkenaan dengan efektivitas kerja pengajaran, hasil studi Djalil menyatakan bahwa efektivitas kerja guru dalam mengajar (*academic learning time*) hanya mencapai 36 persen dari jumlah waktu yang dialokasikan.¹ Maulana menunjukkan bahwa efektivitas kerja dosen masih belum maksimal atau masih perlu ditingkatkan antara lain perlu peningkatan dalam waktu penyelesaian kewajiban mengajar, pendayagunaan tenaga dalam mengajar, pendayagunaan tenaga oleh dosen, pendayagunaan pikiran dalam mengajar, ketepatan penggunaan sarana mengajar, dan hasil penilaian pembelajaran mahasiswa.² Efektivitas kerja dosen belum baik. Hasil penelitian Widawati menunjukan bahwa pelaksanaan tugas dosen yang sesuai fungsi dan tugasnya hanya sebesar 62 persen.³

¹ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), hlm. 179

² M. Kholiq Maulana, "Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran Pada Program Studi Administrasi Negara Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman." *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, 2013 1(2): 532-543 ISSN 0000. 0000, ejournal.anfisip.unmul.org diakses 25 Oktober 2015.

³ Lisa Widawati, Yenni Styani, dan Deya Nadya. "Profil Komitmen Dosen dalam Kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi." *Mimbar*, Vol. 26 No. 1, Januari-Juni 2010, hlm. 93-94

Hasil analisis kepuasan pelanggan pada karyawan di Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Kementerian Kesehatan Jakarta III tentang kenyamanan lingkungan 57,7% menyatakan tidak puas, dan ketersediaan fasilitas/alat jenis di pelayanan mahasiswa 43,2% menyatakan tidak puas pada bagian laboratorium profesi, begitupun pada ketersediaan fasilitas umum toilet, kantin, tempat parkir rata-rata menyatakan tidak puas. Adapun kepuasan pelanggan tentang ketepatan waktu pelayanan angka tidak puas sebanyak 66,1%.

Berdasarkan data efektifitas kerja di atas, peneliti tertarik untuk memecahkan masalah yang berkenaan dengan bagaimana meningkatkan efektifitas kerja dosen melalui pelatihan, penjaminan mutu, kompetensi akademik dan efikasi diri.

Efektivitas Kerja Dosen

Schillinger menyatakan bahwa efektifitas mengacu pada sebuah kemampuan yang disengaja untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik untuk mencapai pada situasi tertentu.⁴ Pincus menyatakan efektifitas merupakan ketercapaian tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, baik tujuan secara khusus maupun tujuan secara umum.⁵ Nedae *et.al* menyatakan bahwa efektifitas berkaitan dengan ketercapaian tujuan dalam 4 pendekatan yaitu pendekatan tujuan, pendekatan sistem, pendekatan strategi, maupun pendekatan kompetensi.⁶ Mullins menyatakan bahwa efektivitas menitik beratkan perhatiannya terhadap "melakukan pekerjaan yang benar" dan berhubungan dengan keluaran/hasil dari pekerjaan dan apa yang dapat diperoleh.⁷ Daft (2010) menyatakan efektivitas adalah derajat atau tingkatan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁸ Robbins dan Judge mendefinisikannya dengan singkat, yaitu

⁴ Schillinger Dean. *An Introduction to Effectiveness, Dissemination and Implementation Research*. (California: University of California San Francisco, 2010), hlm. 2

⁵ Pincus Jonathan. *On efficiency and Effectiveness: Some Definitions*. (Melbourne: Productivity Commission, 2013), hlm. 6

⁶ Nedae, Tahereh, Khalil Alavi and Zahra Nobakht Ramezani. "Employees' Effectiveness." *World Applied Sciences Journal* 18 (10): 1400-1411, ISSN 1818-4952, 2012, hlm. 1402

⁷ Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*. (England: Pearson Education Limited, 2005), hlm. 260

⁸ Daft Richard L. *New Era of Management*, Ninth Edition. (South-Western, Cengage Learning, 2010)

effectiveness is achievement of goals atau efektivitas adalah ketercapaian tujuan.⁹

Berdasarkan konsep di atas dapat disintesis bahwa efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya memenuhi sasaran yang diinginkan, yang diukur dengan indikator: kesesuaian perencanaan dengan tujuan, pengorganisasian tanggung jawab pekerjaan (pelaksanaan pekerjaan, mengarahkan interaksi pekerjaan), prestasi tugas (*task performance*), hasil produk yang dicapai (*productive output*), dan kepuasan pribadi (*satisficing personal*).

Pelatihan

Masadeh mendefinisikan pelatihan merupakan sebuah proses atau upaya untuk memperbaiki sikap, menambah pengetahuan atau keterampilan karyawan melalui belajar dari pengalaman untuk mencapai kinerja yang lebih efektif.¹⁰ Lussier mendefinisikan pelatihan merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan agar kerja karyawan lebih baik.¹¹ Griffin dan Moorhead menyatakan pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang disebabkan adanya sebab-sebab tertentu seperti adanya mesin-mesin baru, cara perhitungan baru dan metode-metode baru dalam organisasi.¹² Noe *et al.*, menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh organisasi agar para karyawan mampu bekerja lebih baik lagi.¹³ Goetsch dan Davis menyatakan pelatihan terkait erat dengan upaya yang disengaja secara sistematis untuk membuat seseorang menjadi lebih berpengetahuan dan terampil dalam pekerjaannya.¹⁴ Schermerhorn menjelaskan pelatihan merupakan seperangkat

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, 12th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007, hlm. 2017

¹⁰ Mousa Masadeh, "Training, Education, Development and Learning: What Is the Difference," *European Scientific Journal*, May edition vol. 8, No.10, ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857-7431, 2013, hlm. 63

¹¹ Robert N. Lussier, *Human Relations in Organization*. (Boston: McGraw-Hill, 2008), hlm. 521

¹² Griffin Ricky W., Gregory Moorhead. *Organizational Behavior, Managing People and Organization*, (Boston: Houghton Mifflin Company, 2007), hlm. 520-521

¹³ Noe, Raymond A., John R. Hollenback, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. *Fundamental of Human Resources Managemen*. (New York: McGraw-Hill, 2011), hlm. 189

¹⁴ Goetsch David L., Stanley Davis. 2013. *Quality Management for Organizational Excellence, Introduction to Total Quality Management*, (Boston: Pearson, 2005), hlm. 184

kegiatan yang dirancang guna menolong agar para peserta pelatihan memiliki dan meningkatkan penguasaan keterampilan dalam bekerja.¹⁵ Cassidy dan Kreitner menyatakan bahwa pelatihan sebagai proses perubahan perilaku pegawai dan sikap melalui beberapa macam dari pedoman pengalaman untuk mencapai kesuksesan organisasi secara terus menerus.¹⁶

Berdasarkan konsep di atas dapat disintesis bahwa pelatihan adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan program kerja yang telah ditetapkan dengan indikator: perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan keterampilan, kemampuan melakukan perbaikan, dan kemampuan meningkatkan produktivitas kerja.

Penjaminan Mutu

Storey *et.al.*, menyatakan penjaminan mutu (*quality assurance*) merupakan upaya organisasi untuk mencapai standar yang dikehendaki.¹⁷ Bimrose, Hughes, dan Collin menyatakan penjaminan mutu merupakan sebuah konsep mutu yang ada dalam proses input, proses dan hasil. Penjaminan mutu dalam input antara lain infra struktur organisasi, tenaga kerja, dan pendanaan. Penjaminan mutu dalam proses antara lain kualitas manajemen, prosedur dan metoda dalam organisasi. Sedangkan penjaminan mutu dalam hasil (*out put*) antara lain kepuasan pelanggan. Heizer dan Render menyatakan penjaminan mutu adalah segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu dosen yang dilakukan oleh institusi pendidikan secara terstruktur dan terencana dengan baik sesuai dengan “Roda Deming” yang terdiri atas perencanaan (*plan*), pelaksana/implementasi (*do*), evaluasi (*check*) dan perbaikan/ penyempurnaan (*action*).¹⁸ Sallis menyatakan konsep

¹⁵ Schemerhorn, John R. *Introduction to Management. 10th Edition*, International Student Version. (New York: John Wiley & Sons, Inc., 2010), hlm. 307

¹⁶ Carlene Cassidy, Robert Kreitner. *Supervision Setting People Up for Success*. International Edition, (South-Western Cengage Learning, 2010), hlm. 135

¹⁷ Storey A., R. Briggs, H. Jones and R. Russell. *Monitoring Bathing Waters - A Practical Guide to the Design and Implementation of Assessments and Monitoring Programmes*. (Paris: WHO 2000), hlm. 4

¹⁸ Heizer Jay and Barry Render. *Operation Management*, Eleventh Edition. (Boston: Pearson, 2014), hlm. 248

penjaminan mutu merupakan suatu proses untuk memastikan mutu berjalan dengan baik.¹⁹

Berdasarkan konsep di atas dapat disintesis bahwa penjaminan mutu adalah suatu proses peninjauan yang terencana dan sistematis untuk memastikan kesesuaian dari aktivitas semua unsur manajemen dalam organisasi mencapai standar dengan indikator: (1) Memenuhi kebutuhan pelanggan objektif, (2) Mencegah kesalahan, (3) Mengidentifikasi kelemahan, (4) Mengatasi permasalahan, (5) Adanya proses berdasarkan standar prosedur, dan (6) Peningkatan mutu berkelanjutan.

Kompetensi Pedagogik

Berkaitan dengan pedagogik Gurung dan Schwartz menjelaskan bahwa pedagogik berhubungan dengan bagaimana menilai proses mengajar dan belajar (*how to examine teaching and learning*), bagaimana belajar mengajar ditingkatkan (*how teaching and learning can be improved*).²⁰ Kaiser mengatakan bahwa pedagogik adalah pengetahuan yang fokus mempelajari teknik-teknik mengajar (*techniques for teaching*).²¹ Hellsten dan Reid menjelaskan bahwa pedagogik berkaitan dengan pendekatan untuk mengenal praktek, metodologi, diskursus, refleksi, evaluasi, inovasi dan provisi mengenai pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas. Manen menjelaskan bahwa pedagogik merupakan norma yang membedakan antara apa yang cukup dan kurang dalam memberikan pengajaran dan memberikan bantuan kepada anak-anak dan generasi muda. Pedagogik berkaitan dengan norma-norma pengajaran yang baik.²²

Adapun yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik, Everard, Morris dan Wilson menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kombinasi dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta kemauan untuk dapat diterapkan pada situasi tertentu. Kompetensi pedagogik meliputi aspek

¹⁹ Sallis Edward. *Total Quality Management in Education*. (London: Stylus Publishing Inc., 2002), hlm. 17

²⁰ Regan A.R Gurung and Beth M. Schwartz. *Optimizing Teaching and Learning, Practicing Pedagogical Research*. (Oxford: Wiley-Blackwell, 2009), hlm. 1

²¹ Kaiser, David. *Pedagogy and The Practice of Science*. (Massachusetts: The MIT Press, 2005), hlm. 1-5

²² Manen, Max Van. "The Language of Pedagogy and the Primacy of Student Experience, dalam John Loughran." *Researching Teaching*. (London: Falmer Press, 2003), hlm. 14

motivasi, sifat, sikap, nilai-nilai, peran dan sikap diri.²³ Ryegard, Apelgren dan Olson menyatakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang menerapkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang dimiliki guru, untuk meningkatkan pembelajaran peserta didik.²⁴ Kompetensi pedagogik adalah cara terbaik untuk mendukung pembelajaran peserta didik dengan menjamin tidak hanya kualitas guru pada bidang disipiin ilmu saja, akan tetapi juga peserta didik diajar oleh guru secara profesional. Apelgren dan Giertz menyatakan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan, memiliki pengetahuan, keinginan bersikap baik, dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik.²⁵ Barley dan Diamond menyatakan kompetensi pedagogik adalah praktek dari kerangka pengajaran dan disampaikan melalui pengetahuan yang terstruktur.²⁶

Berdasarkan uraian konsep di atas dapat disintesis bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, dengan indikator-indikator yaitu: (1) Sikap merefleksi pengalaman peserta didik, (2) Mengenal karakteristik peserta didik, (3) Memahami perkembangan peserta didik, (4) Menciptakan interaksi pembelajaran yang mendidik, dan (5) Peduli terhadap peserta didik.

Efikasi Diri

Berkaitan dengan efikasi diri, Luthans mengutip Bandura menyatakan efikasi diri adalah sebagai mekanisme psikologis yang paling penting dari pengaruh diri, dengan menyatakan bahwa jika orang merasa tidak yakin, maka akan memiliki sedikit dorongan untuk bertindak.²⁷ Robbins dan Judge menyatakan efikasi diri merupakan keyakinan diri seorang individu percaya

²³ Everard K.B., Geoffrey Morris and Ian Wilson. *Effective School Management*, Fourth Edition. (London: Paul Champman Publishing, 2004), hlm. 130

²⁴ Ryegard Asa, Karin Apelgren and Thomas Olsson, *Pedagogical Competence*. (Swedia: Uppsala University, 2010), hlm. 6

²⁵ Apelgren, Karen dan Pirgitta Giertz, *Pedagogical Competence*. (Swedia: Uppsala University, 2010), hlm. 6

²⁶ Keith Barley dan Ian Diamond. *Profesionalism and Pedagogy*. (London: University of London, 2010), hlm. 5

²⁷ Luthans Fred. *Organizational Behavior, 12th Edition*. (New York: McGraw-Hill, 2011), hlm. 202

mampu untuk mengerjakan tugas, baik tugas yang relevan maupun tugas yang baru. Seseorang dengan keyakinan diri tinggi, percaya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara berhasil termasuk dalam hal tugas yang baru.²⁸ Woolfolk mendefinisikan efikasi diri merupakan keyakinan untuk mampu dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif.²⁹ Newstrom efikasi diri adalah sebuah kepercayaan dari dalam individu yang terkait dengan kemampuan dan kompetensinya dalam melakukan tugas atau pekerjaan.³⁰ McShane dan Von Glinow menyatakan efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia dapat melaksanakan tugas dengan sukses.³¹ Efikasi diri adalah keyakinan dari dalam diri seseorang mengenai kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas secara berhasil.³² Adapun sumber efikasi diri menurut Luthans sebagai berikut sumber utama efikasi diri adalah penguasaan pengalaman atau pencapaian performa, pengalaman yang dilakukan orang lain atau pemodelan, bujukan sosial/kepercayaan masyarakat, dan peningkatan fisik dan psikologis.³³

Berdasarkan uraian konsep di atas dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu keberhasilan, dapat dilihat dari indikator, yaitu: (1) Keyakinan dapat mengatasi kesulitan/rintangannya, (2) Keyakinan akan kemampuan, (3) Keyakinan untuk membangkitkan semangat, dan (4) Menciptakan peluang keberhasilan.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jenis penelitian kuantitatif asosiatif yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Tempat penelitian dilaksanakan di Poltekkes Kemenkes Jakarta III, dengan populasi seluruh dosen tetap yang berjumlah 145 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin³⁴ dengan tingkat kesalahan (*error level*) yang

²⁸ Robbins, *Organizational Behavior...*, hlm. 180

²⁹ Anita Woolfolk, *Educational Psychology*. (Boston: Pearson, 2007), hlm. 332

³⁰ John Newstrom, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. (Boston: McGraw-Hill, 2007), hlm. 113

³¹ Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. (Boston: McGraw-Hill, 2010), hlm. 45

³² R. Hidayat, "Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi," *Kelola, Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4 (2), 2017 161–170.

³³ Fred Luthans, *Organizational Behavior...*, hlm. 202

³⁴ Umar Hussein. *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2004)

diperbolehkan statistik adalah $e = 10\%$. Hasil perhitungan sampel yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

$$s = \frac{N}{1+(N.e.e)} = \frac{145}{1+(145 \times 0,1 \times 0,1)} = 59,2 = 60 \text{ responden.}$$

Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

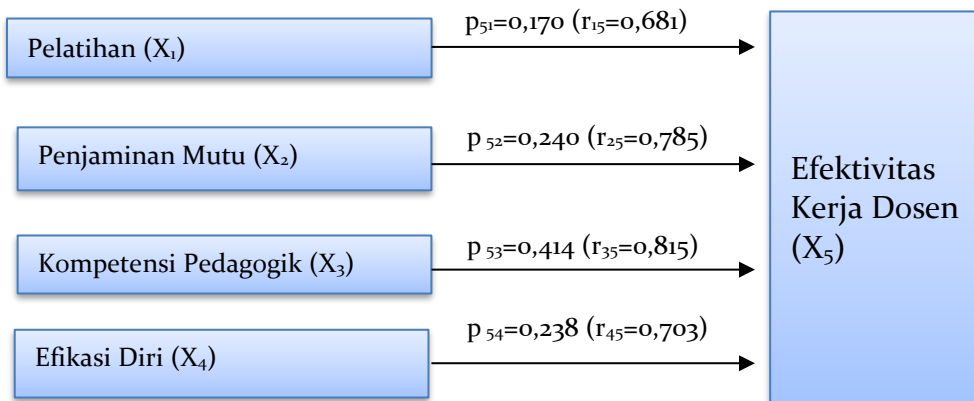
Pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (X_5). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan thitung dalam menguji hipotesis variabel pelatihan terhadap efektivitas kerja dosen (p_{51}) = 0,170 dengan thitung = 2,095 pada $\alpha=0,05$ diperoleh t-tabel (1,980) karena nilai t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa koefisien jalur variabel pelatihan terhadap efektivitas kerja dosen (p_{51}) adalah signifikan. Ini berarti efektivitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan pelatihan.

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa penjaminan mutu (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (X_5). Hal tersebut diperoleh dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t-hitung dalam menguji hipotesis penjaminan mutu berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (p_{52}) sebesar 0,240 dengan t-hitung = 2,495 pada $\alpha=0,05$ diperoleh t-tabel (1,980) karena nilai t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa koefisien jalur penjaminan mutu terhadap efektivitas kerja dosen (p_{52}) adalah signifikan. Ini berarti efektivitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan pelaksanaan penjaminan mutu.

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa kompetensi pedagogik (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (X_5). Hal tersebut diperoleh dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t-hitung dalam menguji hipotesis kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (p_{53}) sebesar 0,414 dengan t-hitung = 4,420 pada $\alpha=0,05$ diperoleh t-tabel (1,980) karena nilai t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa koefisien jalur kompetensi pedagogik terhadap efektivitas kerja dosen (p_{53}) adalah signifikan. Ini berarti efektivitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi pedagogik dosen.

Pengujian hipotesis untuk menguji bahwa efikasi diri (X_4) berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (X_5). Hal tersebut diperoleh dari hasil perhitungan koefisien jalur dan thitung dalam menguji hipotesis efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (p_{54}) = 0,238 dengan t-hitung = 2,908 pada $\alpha=0,05$ diperoleh t-tabel (1,980) karena nilai t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa koefisien jalur efikasi diri terhadap efektivitas kerja dosen (p_{54}) adalah signifikan. Ini berarti efektivitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan efikasi diri dosen.

Gambar 1. Hasil Perhitungan Analisis Jalur



Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Dosen

Efektivitas kerja individu tidak lepas dari efektivitas suatu lembaga/perguruan tinggi. Suatu lembaga/perguruan tinggi dikatakan memiliki efektivitas apabila dapat menunjukkan tingkat kemampuannya dalam mencapai sesuatu yang telah ditentukan dalam waktu yang ditetapkan. Efektivitas kerja membutuhkan pelatihan sebab efektivitas kerja membutuhkan pemahaman personil yang berwawasan luas untuk suatu perubahan. Itu semua dapat dilakukan melalui pelatihan. Melalui pelatihan yang intensif di perguruan tinggi akan dapat melakukan perubahan perilaku personil dalam suatu perguruan tinggi sehingga dapat diarahkan mencapai keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin, *et al.*, yang menemukan bahwa pelatihan dalam sector pendidikan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi serta palayanan di lembaga tersebut.³⁵ Temuan ini juga sejalan dengan teori dari Uthans dan Doh yang menjelaskan bahwa esensi pelatihan adalah untuk mengubah perilaku dan sikap pegawai sebagai cara untuk mencapai tujuan. Dapat dijelaskan pula bahwa pelatihan personil dapat mengetahui serta mempraktikkan apa yang belum diketahuinya secara benar. Suatu unit akan lebih efisien jika melakukan sesuatu dengan benar dan akan lebih efektif jika melakukan hal yang benar. Sejalan juga dengan penjelasan Ivancevich bahwa untuk menuju tingkat efektivitas, maka pimpinan suatu perguruan tinggi dapat melakukan berbagai cara untuk menuju tingkat efektivitas yang lebih tinggi dengan menyediakan kesempatan untuk pelatihan dan pembelajaran yang berkesinambungan.³⁶

Pengaruh Penjaminan Mutu terhadap Efektivitas Kerja Dosen

Mutu menjadi bagian kondisi yang penting untuk bertahan hidup sebagai ukuran efektivitas individu, kelompok dan organisasi dengan ukuran dan penilaian mutu yang berasal dari mahasiswa sebagai pelanggan atau klien. Turunnya daya saing terjadi jika produksi, mutu, dan fleksibilitas menurun dan tidak dapat memenuhi yang diminta oleh pelanggannya dalam hal ini adalah kebutuhan dan harapan mahasiswa. Temuan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh penjaminan mutu terhadap efektivitas kerja dosen. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektivitas kerja dosen harus dilakukan peningkatan penjaminan mutu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdulrahman Alsughayir yang menemukan bahwa banyak factor yang memengaruhi efektifitas kerja antara lain adalah penjaminan mutu yang dilakukan secara internal dan eksternal organisasi.³⁷ Hasil studi yang dilakukan oleh Shieh dan Wang

³⁵ Anam Amin, Rashid Saeed, Mr. Rab Nawaz Lodhi, Mizna, Simra, Anam Iqbal and Rida-e-Tehree, "The Impact of Employees Training on the Job Performance in Education Sector of Pakistan," *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17 (9): 1273-1278, 2013, diakses 12 Juli 2014, h. 1273

³⁶ Ivancevich, John M., *et al. Perilaku Manajemen Organisasi*, alih Bahasa Gina Gania. Surabaya: Erlangga, 2006), hlm. 22-23

³⁷ Alsughayir, Abdulrahman, The Impact of Quality Practices on Productivity and Profitability in the Saudi Arabian Dried Date Industry, *American Journal of Business and Management* Vol. 2, No. 4, 2013, 340-346 DOI: 10.11634/216796061302465, diakses 14 Juli 2014, h. 240

menunjukkan pula bahwa efektifitas kerja dipengaruhi oleh implementasi manajemen mutu.³⁸ Hal itu disebabkan karena implementasi manajemen mutu berusaha menciptakan kondisi yang dibutuhkan untuk hasil kerja yang efektif. Hasil penelitian ini semakin memperkuat dan memberi penegasan tentang pentingnya penjaminan mutu dalam meningkatkan efektifitas kerja dosen. Hal ini juga sejalan dengan teori Tovey bahwa penjaminan mutu dapat dirancang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.³⁹

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Efektivitas Kerja Dosen

Dalam konteks dosen, untuk pencapaian hasil pembelajaran secara efektif, maka dosen sebagai pendidik benar-benar harus menguasai: (1) bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya; (2) karakteristik mahasiswa; (3) berbagai model pembelajaran; (4) teknologi pendidikan; dan (5) sistem evaluasi.⁴⁰ Temuan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap efektivitas kerja dosen. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian O.O Adedoyin yang menemukan bahwa kompetensi pedagogic seorang pengajar berpengaruh pada ketercapaian efektivitas kerja akademik.⁴¹ Temuan penelitian ini sejalan dengan penjelasan Reiser dan Dempsey bahwa peran pendidik (dosen), selain bijaksana juga sebagai penuntun.⁴² Ada tiga peran pendidik (dosen) yang utama, yaitu: (1) *the teacher is a designer of student work*; (2) *the teacher is a facilitator of learning process*; dan (3) *perhaps most important in the public education sector, the teacher is a caring mentor*. Kompetensi pedagogik yang dimiliki dosen menunjukkan kualitas dirinya yang mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan mampu melaksanakannya dengan baik. Oleh sebab itu kompetensi

³⁸ Chich-Jen Shieh and I-Ming Wang. "The ImpACT OF tqm Implementation on Employee's Performance in China- an Example of Shanghai Fu-Shing Company," *Journal of Statistics & Management System*, Vo. 9, No. 3, 2006, hlm. 497

³⁹ Philip Tovey, *Quality Assurance in Continuing Professional Education: An analysis* (London: Routledge, 2003).

⁴⁰ Soedijarto. *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2008), hlm. 145

⁴¹ O.O. Adedoyin, "The Impact of Teachers' In-Depth Pedagogical Mathematical Content Knowledge on Academic Performance: As Perceived by Botswana Junior Secondary School Pupils," *European Journal of Educational Studies*, 3(2), Ozean Publication, 2011 diakses 14 Juli 2014, h. 277.

⁴² Reiser, Robert A. dan John V. Dempsey. *Trend and Issues in Instructional Design and Technology Third Edition*. (Boston: Pearson Education, 2012), hlm. 79

pedagogik dapat mendorong kinerja yang lebih unggul dan secara langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja yang maksimal sesuai harapan.

Kompetensi Efikasi Diri terhadap Efektivitas Kerja Dosen

Temuan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap efektivitas kerja dosen. Temuan di atas dapat dijelaskan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kerja yang terbaik atau efektif. Meta analisis yang dilakukan Judge et al. menemukan ada hubungan positif antara efikasi diri dan hasil kerja efektif individual.⁴³ Luthans menjelaskan bahwa terdapat empat sumber utama, yaitu: (1) *mastery experiences or performance attainments*, (2) *vicarious experiences or modeling*, (3) *sosial persuasion*, dan (4) *psychological and psychological arousal*.⁴⁴ Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa efektifitas kerja bersumber pada pengalaman-pengalaman individu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Simpulan

Penelitian ini berkesimpulan bahwa efektifitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan pelatihan yang relevan, pelaksanaan penjaminan mutu secara baik, perbaikan kompetensi pedagogik dan penguatan efikasi diri dosen. Sehubungan temuan penelitian ini maka disarankan agar upaya peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi pendidikan, khususnya efektifitas kerja dosen maka harus dilakukan dengan meningkatkan pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan penjaminan mutu, kompetensi pedagogik dan penguatan terhadap efikasi diri dosen.

Peningkatan pelatihan dalam organisasi berdasarkan penelitian ini harus diarahkan pada terjadinya peningkatan pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan keterampilan, kemampuan melakukan perbaikan, dan kemampuan meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan penjaminan mutu dalam organisasi berdasarkan penelitian ini diarahkan pada terjadinya pemenuhan kebutuhan pelanggan objektif, mencegah kesalahan,

⁴³ Judge Timothy, Chad A. Higgins, Carl J. Thoresen, Murray R. Barrick. "The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across the Life Span." *Personal Psychology*. Vol. 52. 1999, hlm. 633

⁴⁴ Luthans Fred. *Organizational Behavior...*, hlm. 205-206

kemampuan mengidentifikasi kelemahan, mengatasi permasalahan, proses berdasarkan standar prosedur, dan meningkatkan mutu berkelanjutan. Peningkatan kompetensi pedagogic berdasarkan penelitian diarahkan pada terjadinya sikap merefleksi pengalaman peserta didik, mengenal karakteristik peserta didik, memahami perkembangan peserta didik, menciptakan interaksi pembelajaran yang mendidik, dan peduli terhadap peserta didik. Peningkatan efikasi diri dalam penelitian ini diarahkan pada terjadinya keyakinan dapat mengatasi kesulitan/rintangan, keyakinan akan kemampuan, keyakinan untuk membangkitkan semangat, dan penciptakan peluang keberhasilan.

Daftar Referensi

- Adedoyin, O.O., The Impact of Teachers' In-Depth Pedagogical Mathematical Content Knowledge on Academic Performance: As Perceived by Botswana Junior Secondary School Pupils, *European Journal of Educational Studies*, 3(2), Ozean Publication, 2011
- Alsughayir, Abdulrahman, The Impact of Quality Practices on Productivity and Profitability in the Saudi Arabian Dried Date Industry, *American Journal of Business and Management* Vol. 2, No. 4, 2013, 340-346 DOI: 10.11634/216796061302465
- Anam Amin, Rashid Saeed, Mr. Rab Nawaz Lodhi, Mizna, Simra, Anam Iqbal and Rida-e-Tehree, The Impact of Employees Training on the Job Performance in Education Sector of Pakistan, *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17 (9): 1273-1278, 2013, ISSN 1990-9233, IDOSI Publications, 2013
- Apelgren, Karen dan Pirgitta Giertz *Pedagogical Competence*. Swedia: Uppsala University, 2010.
- Barley, Keith, dan Ian Diamond. *Profesionalism and Pedagogy*. London: University of London, 2010.
- Cassidy, Carlene, Robert Kreitner. *Supervision Setting People Up for Success*. International Edition: South-Western Cengage Learning, 2010.
- Daft Richard L. *New Era of Management* ninth Edition. South-Western, Cengagr Learning, 2010.
- Everard K.B., Geoffrey Morris and Ian Wilson. *Effective School Management*, Fourth Edition. London: Paul Champman Publishing, 2004.
- Goetsch David L., Stanley Davis. 2013. *Quality Management for Organizational Excellence, Introduction to Total Quality Management*. Boston: Pearson, 2005.
- Griffin Ricky W., Gregory Moorhead. *Organizational Behavior, Managing People and Organization* Boston: Houghton Mifflin Company, 2007.
- Gurung, Regan A.R and Beth M. Schwartz. *Optimizing Teaching and Learning, Practicing Pedagogical Research*. Oxford: Wiley-Blckwell, 2009.
- Heizer Jay and Barry Render. *Operation Management*, Eleventh Edition. Boston: Pearson, 2014.
- Hidayat, R. (2017). Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui. *Kelola, Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161-170.
- Ivencevich, John M., et al. *Perilaku Manajemen Organisasi*, alih bahasa Gina Gania. Surabaya: Erlangga, 2006.

- Judge Timothy, Chad A. Higgins, Carl J. Thoresen, Murray R. Barrick. *The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across the Life Span*. Personal Psychology. Vol. 52. 1999.
- Kaiser, David. *Pedagogy and The Practice of Science*. Massachusetts: The MIT Press, 2005.
- Lussier, Robert N., *Human Relations in Organization*. Boston: McGraw-Hill, 2008.
- Luthans Fred. *Organizational Behavior, 12th Edition*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Manen, Max Van. "The Language of Pedagogy and the Primacy of Student Experience, dalam John Loughran." *Researching Teaching*. London: Falmer Press, 2003.
- Masadeh, Mousa. Training, Education, Development and Learning: What Is the Difference, *European Scientific Journal*, May edition vol. 8, No.10, ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431, 2013.
- Maulana, M. Kholiq. "Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran Pada Program Studi Administrasi Negara Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman." *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, 2013 1(2): 532-543 ISSN 0000. 0000, ejournal.anfisip.unmul.org.
- McShane, Steven L., Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill, 2010.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited, 2005.
- Nedae, Tahereh, Khalil Alavi and Zahra Nobakht Ramezani. "Employees' Effectiveness." *World Applied Sciences Journal* 18 (10): 1400-1411, ISSN 1818-4952, 2012.
- Newstrom, John *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. Boston: McGraw-Hill, 2007.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenback, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. *Fundamental of Human Resources Managemen*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Pincus Jonathan. *On efficiency and Effectiveness: Some Definitions*. Melbourne: Productivity Commission, 2013.
- Reiser, Robert A. dan John V. Dempsey. *Trend and Issues in Instructional Design and Technology Third Edition*. Boston: Pearson Education, 2012.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, 12th Ed* New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007.

- Ryegard Asa, Karin Apelgren and Thomas Olsson, *Pedagogical Competence*. Swedia: Uppsala University, 2010
- Sallis Edward. *Total Quality Management in Education*. London: Stylus Publishing Inc., 2002.
- Schemerhorn, John R. *Introduction to Management. 10th Edition*, International Student Version. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2010.
- Schillinger Dean. *An Introduction to Effectiveness, Dissemination and Implementation Research*. California: University of California San Francisco, 2010.
- Shieh, Chich-Jen and I-Ming Wang. "The ImpACT OF tqm Implementation on Employee's Performance in China- an Example of Shanghai Fu-Shing Company," *Journal of Statistics & Management System*, Vo. 9, No. 3, 2006.
- Soedijarto. *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2008.
- Storey A., R. Briggs, H. Jones and R. Russell. *Monitoring Bathing Waters - A Practical Guide to the Design and Implementation of Assessments and Monitoring Programmes*. Paris: WHO ISBN 0-419-24390-1, 2000
- Supriadi, Dedi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998.
- Tovey, Philip, *Quality Assurance in Continuing Professional Education: An analysis*, London: Routledge, 2003.
- Umar, Hussein. *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2004.
- Widawati, Lisa, Yenni Styani, dan Deya Nadya. "Profil Komitmen Dosen dalam Kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi." *Mimbar*, Vol. 26 No. 1, Januari-Juni 2010.
- Woolfolk Anita. *Educational Psychology*. Boston: Pearson, 2007