

**STUDI EKSPANATORIS KOMPETENSI DOSEN EKONOMI TERHADAP KINERJA DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DI UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA**

Muhammad Djasuli

Program Studi Akuntansi Universitas Trunojoyo Madura

djasuli@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4), terhadap variabel terikat kinerja dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Trunojoyo Madura. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah dosen di Fakultas Ekonomi UTM yang sudah tersertifikasi aktif mulai dari tahun 2008-2014 berjumlah 65 dosen, teknik pengambilan sampel menggunakan *judgmental sampling* dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4), berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y) baik secara simultan maupun parsial. Pada nilai koefisiensi determinasi berganda (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.80 yang artinya 80% kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan semua variabel bebas yang telah diteliti dan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel kompetensi pedagogik dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan memiliki nilai beta sebesar 0.426.

Kata Kunci: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kinerja dosen.

Abstract

This study is aimed to analyze the influence of pedagogical competence (X_1), professional competence (X_2), social competence (X_3), and personality competence (X_4) to the dependent variable, the performance of the lecturers Economic Faculty in Trunojoyo Madura University. The data used in this study are primary data. The data are collected from the result of spreading the questioner out, while the respondents of this study are the lecturers Economic Faculty in Trunojoyo Madura University who have been certified as active starting from 2008 until 2014. The respondents are 65 lecturers. The technique of taking the sample is by using judgemental sampling which uses the analysis method of double linier regression. From the result of the study which has been done based on the analysis result, it can be concluded that pedagogical competence (X_1), professional competence (X_2), social competence (X_3), and personality competence (X_4) to the dependent variable affect significantly to dependent variable, lecturer's performance, either simultaneously or partially. The coefficient of double determination (R^2) shows the number of 0,80 which means 80% of lecturer's performance is influenced by the change of all independent variables, and the rest is 20% which influenced by the variable which while the variable who has dominance influence is pedagogic competence variabel with significance value about 0.000 and has beta value about 0.426.

Keywords : *pedagogical competence, professional competence, social competence, and personality competence, while, the dependent variable is the lecturer's performance.*

PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai sumber daya alam yang sangat berlimpah, namun hal itu tidak dapat dimanfaatkan apabila kemampuan sumber daya manusianya sangat rendah, kemampuan sumber daya manusia (SDM) sangat mendukung dan berperan penting dalam pengelolaan sumber daya alam (SDA).

Fakultas Ekonomi sebagai bagian dari Universitas Trunojoyo Madura merupakan lembaga di tingkat fakultas yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, mampu menciptakan *out put* yang kompeten dibidangnya masing-masing, mengingat semakin ketatnya persaingan global, dan demi tercapainya visi dan misi strategis Fakultas ekonomi.

Kompetensi merupakan suatu alat tolak ukur untuk mengetahui seperti apa kualitas dosen yang ada di fakultas ekonomi?, dan seperti apa *out put* yang dihasilkan oleh fakultas ekonomi?, dari hal yang terkecil seperti itu sudah dapat dibayangkan seberapa besar pentingnya kompetensi dosen.

Untuk melihat kompetensi yang dimiliki oleh dosen dapat dilihat dari jenjang pendidikan, pangkat/golongan, dan jabatan fungsional. Dosen yang telah tersertifikasi di Fakultas Ekonomi UTM sebanyak 81 dosen namun yang aktif sebanyak 65 dosen, sedangkan untuk yang sedang menempuh jenjang pendidikan sebanyak 16 dosen, para dosen tersebut sudah memiliki kompetensi namun masih membutuhkan peningkatan. Mobilitas dosen adalah salah satu faktor penyebab ketidakdisiplinan dosen dalam masuk kelas, beberapa dosen tidak menyediakannya SAP perkuliahan dan teknik pengajaran masih kurang berinovasi, dalam melakukan penelitian beberapa dosen masih kurang maksimal, permasalahan ini sangat berkaitan dengan kompetensi dosen.

Kompetensi dosen merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap dosen, peningkatan tersebut tiada lain hanya bertujuan untuk mencapai visi dan misi Fakultas Ekonomi. Dari permasalahan yang telah diketahui menunjukkan bahwa kompetensi yang ada masih perlu dikaji untuk mengetahui tingkat kompetensi yang ada dan apa saja yang perlu dibenahi untuk kedepannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Dalam kompetensi banyak para tokoh mendefinisikan bahwa pada intinya berbicara masalah kemampuan dan keahlian diantaranya sebagai berikut:

Menurut Training *dalam* Sudarmanto, (2009:48) “Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan”. Sedangkan menurut pendapat Lee dan Stone *dalam* Wiramurti (2010:21) mendefinisikan kompetensi sebagai “keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif”.

Pengertian Kompetensi Dosen

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menyebutkan bahwa “Dosen adalah pendidik yang mempunyai tingkat profesional yang tinggi serta sebagai ilmuwan yang memiliki tugas untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”.

Jenis-Jenis Kompetensi Dosen

Menurut Zainuddin et al., (2012:20), jenis-jenis kompetensi yang perlu dimiliki oleh dosen untuk mendapatkan sertifikat pendidik sekurang-kurangnya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Profesional
3. Kompetensi Sosial
5. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Pedagogik

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a PP 19 tahun 2005, *dalam* Irtanto et al., (2010:3) bahwa “Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki”.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut Zainuddin *et al.*, (2012:20).

1. Kemampuan Merancang Pembelajaran
2. Kemampuan Melaksanakan Proses Pembelajaran
3. Kemampuan Menilai Proses dan Hasil Pembelajaran
4. Kemampuan Memanfaatkan Hasil Penelitian untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Kompetensi Profesional

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c PP 19 tahun 2005, *dalam Irtanto et al.*, (2010:3) bahwa “Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut Zainuddin *et al.*, (2012:20).

1. Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam
2. Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian
3. Kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi
4. Kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi Sosial

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d PP 19 tahun 2005, *dalam Irtanto et al.*, (2010:3) bahwa “kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut Zainuddin *et al.*, (2012:20).

1. Kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan
2. Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas
3. Kemampuan menghargai pendapat orang lain
4. Kemampuan membina suasana kelas.
5. Kemampuan membina suasana kerja
6. Kemampuan mendorong peran serta masyarakat

Kompetensi Kepribadian

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b PP 19 tahun 2005, *dalam Irtanto et al.*, (2010:3) bahwa “kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia”.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut Zainuddin *et al.*, (2012:20).

1. Empati (*empathy*): Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar.
2. Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka.
3. Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Mempunyai harga diri dan integritas diri yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realitis (positif) terhadap diri.
4. “*Genuine*” (*authenticity*): Bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan ‘terbuka’ mudah ‘dilihat’ orang lain.
5. Berorientasi kepada tujuan: Senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

Kinerja Dosen

Menurut Keputusan Menteri Keuangan RI No. 740/KMK.00/1989 *dalam Nugraha* (2009:16) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan prestasi yang diciptakan oleh suatu organisasi dalam suatu priode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi tersebut”. Sedangkan menurut Brian, Huselid & Ulrich *dalam Sudarmanto* (2009:6) pengukuran kinerja yang efektif memiliki 2 tujuan yaitu: “*pertama*, menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi dan, *kedua*; sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja”.

Menurut Kustono *et al.*, (2010:6) mengemukakan bahwa, tugas utama dosen tersebut adalah “Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya”, dengan ketentuan sebagai berikut:

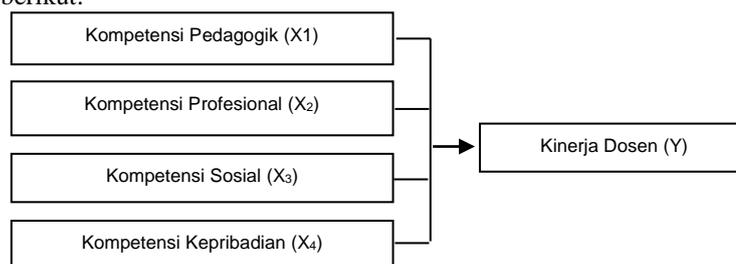
1. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.
2. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.
3. Tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan.
4. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.
5. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

Menurut Kustono *et al.*, (2010:7), berikut ini adalah beberapa indikator-indikator dari Tri Darma Perguruan Tinggi yang merupakan kinerja dosen, adapun indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa:
 - a. Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
 - b. Membimbing seminar Mahasiswa.
 - c. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL).
 - d. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
 - e. Penguji pada ujian akhir.
 - f. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 - g. Mengembangkan program perkuliahan.
 - h. Mengembangkan bahan pengajaran.
 - i. Menyampaikan orasi ilmiah.
 - j. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 - k. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya.
 - l. Pelaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.
2. Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa
 - a. Menghasilkan karya penelitian.
 - b. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
 - c. Mengedit/menyunting karya ilmiah.
 - d. Membuat rancangan dan karya teknologi.
 - e. Membuat rancangan karya seni.
3. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa
 - a. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya.
 - b. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
 - c. Memberi latihan/ penyuluhan/penataran pada masyarakat.
 - d. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
 - e. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

Kerangka Konseptual

Fungsi kompetensi dosen di Fakultas Ekonomi UTM yaitu untuk meningkatkan kinerja dosen melalui pengukuran standar kompetensi yang dimiliki oleh setiap dosen, dengan itu peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kompetensi Dosen

Hipotesis

Dari kedua variable yang telah di jelaskan di atas, peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi dosen yang meliputi Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Trunojoyo Madura.
2. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen di Universitas Trunojoyo Madura.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi UTM. Sedangkan jumlah dosen yang terdapat di Fakultas Ekonomi sebanyak 81 dosen.

Jumlah sampel yang digunakan sebagai data adalah dosen yang tersertifikasi aktif mulai dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2014 berjumlah 61 dosen.

Dalam penelitian ini, ditentukan kriteria-kriteria sampel sebagai berikut:

1. Dosen Fakultas Ekonomi yang tersertifikasi.
2. Dosen yang telah tersertifikasi aktif mulai dari tahun 2008 sampai dengan 2014.

Metode Analisis Data

Deskriptif Statistik

Uji Validitas Data

“Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (kuesioner) melakukan fungsi ukurnya” (Azwar, 2010:5). “Valid tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara setiap skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Sebuah item dikatakan valid bila r -hitung $>$ r -tabel”.

Uji Reliabilitas

Menurut Wijaya (2009:217), “pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument”. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali, (2001:76), menyatakan bahwa “jika data menyebar dari garis diagonal, atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas”.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sulisty (2010:56), “uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dengan membandingkannya dengan koefisien korelasi antara variabel bebas”.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastik dalam Ghozali (2001:69) “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan karena variabel bebas lebih dari satu. Regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Adapun modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja dosen.

α = Konstanta

β_1, β_2, \dots = Koefisien regresi
 X_1 = Kompetensi pedagogik
 X_2 = Kompetensi profesional
 X_3 = Kompetensi sosial
 X_4 = Kompetensi kepribadian
 ε = Error

Langkah-langkah pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut:

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya. Rumus uji F yaitu:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana: R^2 = koefisien determinasi
 K = jumlah variabel
 n = jumlah sampel

Dengan kriteria tersebut, diperoleh nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan (*level of significant*) sebesar 0,05 (5%) dan *degree of freedom* = $n-k-1$, di mana:

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Melakukan uji-t statistik untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Rumus uji-t yaitu:

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana : b_i = koefisien masing-masing variabel
 S_{b_i} = standar *error* masing-masing variabel

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh nilai t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

$$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$T_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan membandingkan nilai signifikansi F dengan nilai tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). dari hasil analisis diatas maka diketahui F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , sedangkan tingkat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05, dengan demikian variabel bebas kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen FE (Y).

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.89 menunjukkan tingkat korelasi terhadap variabel kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) terhadap variabel terikat kinerja dosen FE (Y). nilai R yang mendekati angka 1 yaitu sebesar 0.89 membuktikan ada hubungan yang kuat antar semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) terhadap variabel terikat kinerja dosen FE (Y), yang di tunjukkan dengan besarnya nilai koefisiensi determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0.80 yang artinya 80% kinerja dosen FE (Y) dapat ditentukan oleh perubahan semua variabel bebas yang telah diteliti. Dengan demikian dosen yang telah tersertifikasi aktif harus lebih meningkatkan tingkat kompetensinya karena kompetensi dosen dapat menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma perguruan Tinggi, seperti yang diharapkan SK Mendiknas 2002 "bahwa dosen harus memiliki kompetensi-kompetensi yang termaktub dalam Tridharma Perguruan Tinggi".

Sedangkan sisanya 20% kinerja dosen masih ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model.

Peguajian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara menggunakan uji t. dari hasil anaalisi tersebut diketahui bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen FE (Y).

Untuk mengetahui variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen FE (Y) maka dilihat dari nilai signifikan paling tinggi dan nilai beta, nilai signifikansi tertinggi terdapat pada variabel kompetensi pedagogik (X_1) 0.000 dan memiliki nilai beta tertinggi 0.426. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompetensi pedagogik (X_1) yang mempunyai pengaruh signifikan dan yang dominan terhadap kinerja dosen FE (Y) diterima kebenarannya.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat menunjukkan adanya kekurangan yang harus dibenahi untuk meningkatkan kinerja dosen, hal ini dilihat dari hasil temuan yang berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa dalam melakukan proses pembelajaran perlu menggunakan teknik dan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif, pengembangan dan penyebarluasan inovasi dari hasil penelitian perlu ditingkatkan agar hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dirasakan, berbaaur serta mendorong peran serta masyarakat dalam melakukan kehidupan sosial. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki dosen perlu ditingkatkan dan dibenahi.

Implikasi teoritis dari temuan-temuan yang ada didalam penelitian ini banyak mengandung arti bahwa teori tentang kompetensi dosen dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dosen hal ini sesuai dengan teori yang ada pada penelitian terdahulu yaitu teori Chaedar *dalam* Hasanah (2008:2) mengemukakan bahwa "Para dosen harus sadar bahwa perkembangan kualitas profesinya diukur melalui kompetensi yang dimiliki". Sedangkan implikasi teori lain yang dikemukakan Ramsden *dalam* Seniati (2005:2) "evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa". Hal itu didukung dengan dikeluarkannya SK Mendiknas 2002, yang didalamnya berisi harapan bahwa "dosen harus memiliki kompetensi-kompetensi yang termaktub dalam Tridharma Perguruan Tinggi". Dengan demikian penelitian ini memperkuat landasan teoritis seperti halnya yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu.

Proses pencapaian kinerja dosen yang diharapkan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan disesuaikan dengan indikator-indikator yang ada pada masing-masing kompetensi.

Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan implikasi, bahwa kinerja dosen dapat diketahui perubahannya apabila kompetensi dosen yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian yang ada pada dosen di Fakultas Ekonomi memberikan dampak perubahan peningkatan kinerjanya, yaitu meningkatnya kualitas kinerja yang ada pada tiga indikator diatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. Reabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Penebit Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, Uswatun. 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo. Karya Ilmiah. Bangkalan: Universitas Trunojoyo.
- Irtanto. Herrukmi Septa R., Supriyanta. Widodo Djati Sasongko., 2010. Implementasi Kebijakan PP 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Studi Kompetensi Kualitas SDM Guru SMA Negeri Perkotaan di Jawa Timur).
- Kustono, Djoko. Carmadi Machbub. Zainuddin. Putut Pujogiri. Trisno Zuardi. Hanafi Ivan. Hidayat. Abdurrachim Idris. Sugeng Winarno. (2010). Pedoman beban Kerja Dosen Dan Evaluasi

Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) Departemen Pendidikan Nasional.

Nugraha S Sinaga, Prima. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Secretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara. Karya Ilmiah Medan.

Seniati Chairy, Liche. 2005. Evaluasi Dosen Sebagai Bentuk Penilaian Kinerja. Disampaikan dalam Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa, UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta: 9 April..

SK. Mendiknas 045/U/2002. Kompetensi Dosen

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sulistyo, Joko. 2010. 6 Hari Jago SPSS 17. Yogyakarta: Penerbit Cakrawala.

Wijaya, Tony. 2009. Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Wiramurti, Aditya. 2010. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kelangsungan Usaha Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Zainuddin, Muhamad. Ivan Hanafi. Djoko Kustono. Kumaidi. Yanuarsyah Haroen. Kuswarno Engkus. Bambang Sugiarto. Saifuddin Azwar. K Wachjoe Conny. Sri Sujanti. 2012. buku pedoman sertifikasi pendidik untuk dosen (serdos) terintegrasi. buku 1 naskah akademik. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. 2005. Jakarta: DIKTI.