
MODEL HUBUNGAN KOMPETENSI, PROFESIONALISME DAN KINERJA DOSEN

RELATIONSHIP MODEL BETWEEN COMPETENCE , PROFESSIONALISM AND PERFORMANCE TEACHING

Resi Permanasari ¹

Rina Moestika Setyaningrum ², dan

Siti Sundari ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jatim

Email : resipermanasari@gmail.com

Abstrak

Perguruan tinggi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional. Suatu usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas maka kualitas pendidikan harus selalu ditingkatkan. Kinerja dosen menjadi perhatian yang menarik hal ini disebabkan merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat bermakna untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan juga profesionalisme. Namun demikian profesionalisme dosen tidak selamanya berbanding lurus dengan profesionalisme kerja. Banyak disinyalir bahwa dosen belum memiliki kemampuan profesional. Kualitas profesional dosen masih rendah dan belum maksimal bahkan dikelas dosen adalah sebagai aktor utama sehingga mahasiswa secara dominan bersikap pasif.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan adanya hubungan pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme, profesionalisme terhadap kinerja dosen dan kompetensi terhadap kinerja dosen. Dengan menggunakan instrumen penelian kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh dosen dilingkungan fakultas ekonomi dan dilakukan pengujian Pastial Least Square maka diperoleh temuan bahwa kompetensi memiliki hubungan pengaruh terhadap profesionalisme dan profesionalisme memiliki hubungan pengaruh terhadap kinerja dosen. Variabel kompetensi secara langsung memiliki hubungan pengaruh terhadap kinerja dosen.

Kata kunci : *Kompetensi, Profesionalisme, Kinerja*

Abstract

University as an institutions of higher education has big role in national development framework. An attempt to prepare qualified human resources is improving the quality of education. Faculty performance attracted the attention that this caused was one of the essential components in the system of higher education. Roles, duties and responsibilities of teachers are very meaningful to produce quality resources. The excellent performance must be supported by the competence and professionalism. However, the professionalism of teachers is not always a line with professionalism. Professional-quality lecturers are low and not maximal even in class, lecturers as a lead actor so the student in classroom will become pasive.

This research is aimed to test the influences of the competence to profesionalism, the influence of professionalism to the performance, and the influence of competence to the performance. This research used questionnaire which is distributed to all lecturer of economic faculty in UPN "Veteran" Jatim. The analysis used Partial Least Square test. The result showed that competence

influencing to the lecturer's professionalism, professionalism influencing to lecturer's performance and competence influencing to the lecturer's performance.

Keywords : *Competency, Professionalism, Performance*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional. Ada dua tugas pokok yang diemban oleh perguruan tinggi, yang pertama mendidik putra-putri bangsa agar menguasai iptek dan kedua menjadi lokomotif pembangunan nasional termasuk mempersiapkan calon-calon pemimpin bangsa (Sofyan Effendi, 2003), Suatu usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas maka kualitas pendidikan harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan perlu didukung dengan peningkatan kualitas tenaga kependidikannya yaitu suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan (Hamalik, 2003)

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat bermakna untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan juga profesionalisme. Namun demikian profesionalisme dosen tidak selamanya berbanding lurus dengan profesionalisme kerja (Ali mubarak, 2010). Banyak disinyalir bahwa dosen belum memiliki kemampuan profesional. Kualitas profesional dosen masih rendah (Mahmud, 2002). Ipong Dekawati (2011) menyebutkan bahwa tingkat profesionalisme dosen umumnya belum maksimal. Hasil pengamatan Semiawan (2008) menunjukkan bahwa di kelas dosen adalah sebagai aktor utama sehingga mahasiswa secara dominan bersikap pasif. Data Ditjen perguruan tinggi (2002) juga mensyaratkan rendahnya kualitas dosen.

Masyarakat seringkali mempertanyakan tentang kualitas atau mutu pendidikan di Indonesia. Indonesia termasuk negara yang masih memiliki kualitas pendidikan yang rendah. Kualitas mutu pendidikan yang rendah dapat ditunjukkan dengan rendahnya peringkat mutu pendidikan di Indonesia bila dibandingkan dengan negara-negara lain.

Menurut survei pada tahun 2004, Indonesia hanya menempati urutan ke 102 dari 107 negara yang disurvei dan peringkat 41 dari 47 negara di Asia (www.pikiran_rakyat.com).

Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN"Veteran" Jawa Timur, masalah kinerja dosen juga menjadi suatu masalah yang perlu mendapat perhatian. Kinerja dosen disinyalir masih dapat digolongkan rendah. Rata-rata dosen hanya mengukur kinerja atas dasar satu dharma saja yaitu pendidikan dan pengajaran. Berdasar hasil survey 53% mahasiswa menyatakan ketidakpuasan terhadap kinerja dosen. Hampir setengah jumlah responden yang merupakan mahasiswa UPN memilih dosen sebagai penyebab ketidakpuasan dan penyebab ketidakpuasan adalah karena ketidak profesionalan dosen yaitu dosen sering terlambat 44%. (UPN News, 2012). Dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat berdasar data yang ada di pusat studi di fakultas ekonomi, kinerja tersebut juga belum bisa dikatakan optimal, rata-rata setiap tahun masih dibawah 50% dari seluruh dosen yang melaksanakan kegiatan penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi dosen terhadap profesionalisme dosen.
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain :

- a. Membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen
- b. Membuktikan secara empiris pengaruh profesionalisme dosen terhadap kinerja dosen.
- c. Membuktikan secara empiris pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen.

Adapun manfaat yang diharapkan bahwa dengan penelitian mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi, masyarakat ataupun pemerintah. Penelitian yang dilakukan saat ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi fakultas ekonomi dalam upaya meningkatkan kinerja, profesionalisme dan kompetensi dosen, sehingga peningkatan kinerja dosen dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Disamping itu penelitian ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja fakultas dibidang penelitian dosen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Dosen

Setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas diperlukan suatu kompetensi pada bidangnya. Dengan kompetensi yang dimiliki maka seseorang akan dapat dengan mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Shateau dalam Sekar Mayangsari (2003) kompetensi dapat didefinisikan sebagai keahlian yang dimiliki seseorang untuk dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan baik. Kompetensi juga merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2011). Muhaimin (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat tindakan intelegensi penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sedang menurut Muhibbin Syeh (2011) kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Kompetensi merupakan faktor yang menentukan profesionalisme.

Profesionalisme

Profesionalisme telah menjadi isu yang kritis karena dapat menggambarkan kinerja. Istilah profesionalisme berarti tanggungjawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Allen dan Loebecke dalam Freddy Kurnia (2011). Sebagai profesional seorang dosen memiliki tanggungjawab terhadap profesi termasuk untuk berperilaku terhormat, sekalipun itu berarti pengorbankan pribadi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesionalisme diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankan, dengan kata lain profesionalisme yaitu serangkaian keahlian yang mensyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.

Menurut Tantri Abeng (1997) istilah profesional memiliki aspek tertentu yang menyangkut masalah ilmu pengetahuan (*knowledge*), aspek ketrampilan (*skill*), serta sikap mental (*attitude*). Lebih lanjut mengemukakan bahwa aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental setara atau sama pentingnya sebagai pondasi untuk membangun kualitas dan mutu profesional.

Kinerja

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja. Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Sumamur, 2001). Sedangkan Payman Simanjuntak (2005) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Praswirosentono dalam Anung Pramudyo (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antar kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Sehingga dalam hubungannya dengan kinerja dosen sebagai salah satu elemen perguruan tinggi dapat disimpulkan peningkatan kinerja dosen dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Profesionalisme Dosen

Dosen yang memiliki kualitas keguruan yang cukup memadai menurut Muhahibbin Syah (1999) adalah dosen yang berkompetensi atau yang berkemampuan melaksanakan kewajiban-kewajiban, bertanggung jawab dan layak. Disisi lain Megarry dan Dean (1999) mengemukakan bahwa guru atau dosen wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya.

H₁ : Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen

Pengaruh Profesional Terhadap Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seseorang sangat tergantung kepada kemampuan pribadi, kemampuan sosial dan kemampuan profesional. Wakhid Haryanto dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan kinerja guru (dosen). Dosen dengan kewenangannya utama mengajar berhadapan langsung dengan para mahasiswa dalam arena proses belajar mengajar.

Dalam interaksi edukatif diharapkan mahasiswa memperoleh apa yang diharapkan. Untuk mencapai hal tersebut maka dosen memegang peranan penting sehingga dibutuhkan kemampuan dan profesionalisme.

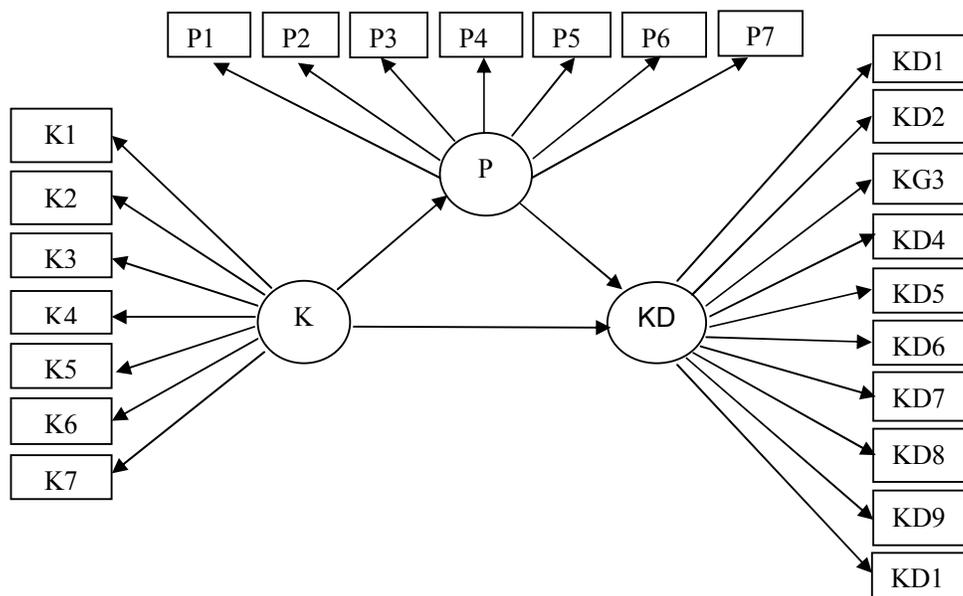
H₂ : Terdapat hubungan profesionalisme dosen dengan kinerja dosen.

Pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen

Becker et.al (2001) mengatakan bahwa kompetensi mengacu pada karakter *knowledge, skill dan abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi job performance individu secara langsung. Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau setidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu.

H₃ : Terdapat pengaruh kompetensi dosen dengan kinerja dosen

Gambar 1.
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Kompetensi dosen (X1) adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas. Kompetensi dosen instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner mengacu pada lembar penilaian mahasiswa ABFI Institute Perbanas dan dijabarkan

dalam 7 indikator. Skala pengukuran menggunakan *semantic deferential* dengan skala interval

Profesionalisme dosen (Y1) adalah mutu atau kualitas seseorang untuk berperilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang berlandaskan pada keahlian, pengetahuan dan karakteristik tertentu. instrumen penelitian dikembangkan melalui indikator *teaching skill*, wawasan konten pengetahuan yang diajarkan, penguasaan teknologi, sikap profesional (Sajidin, 2011) dengan 7 item pertanyaan. Skala data berupa interval dengan teknik *semantic deferencial*

Kinerja dosen (Y2) adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dibidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Instrumen pertanyaan di kembangkan dari Anung Pramudyo (2010) yang mengacu pada buku 1 (Naskah Akademik) Sertifikasi dosen. Menggunakan 10 indikator pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan diri. Teknik penskalaan menggunakan *semantic deferential* dan skala data adalah interval.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di tiga program studi (Akuntansi, Manajemen, IESP) yang ada di fakultas ekonomi yang masih berjumlah 76 dosen.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang langsung diambil dari responden dengan menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian untuk mendapatkan data yang dibagikan secara langsung kepada dosen.

Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek penelitian adalah Dosen Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jawa Timur.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan prosedur sebagai berikut :

1. Rancangan Model struktur (*Inner Model*)

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_2$$

2. Rancangan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel laten *eksogen 1* (*Refleksi*) : $\xi_1 = \lambda_1 x_1 + \lambda_2 x_2 + \lambda_3 x_3 + \lambda_4 x_4 + \lambda_5 x_5 + \lambda_6 x_6 + \lambda_7 x_7 + \delta_1$

Variabel laten *eksogen 2* (*Refleksi*) : $\xi_2 = \lambda_1 x_1 + \lambda_2 x_2 + \lambda_3 x_3 + \lambda_4 x_4 + \lambda_5 x_5 + \lambda_6 x_6 + \lambda_7 x_7 + \delta_1$

Variabel *endogen 1* (*Refleksif*) : $\eta_2 = \lambda_1 y_1 + \lambda_1 y_2 + \lambda_1 y_3 + \lambda_1 y_4 + \lambda_1 y_5 + \lambda_1 y_6 + \lambda_1 y_7 + \lambda_8 y_8 + \lambda_1 y_9 + \lambda_1 y_{10} + \epsilon_2$

3. *Goodness of Fit Outer Model Formatif*:

Dievaluasi berdasarkan pada *substantive content-nya* yaitu dengan melihat *sigifikansi* dan *weight* yang meliputi :

- a. *Convergent Validity* Dilihat dari nilai *Loading* 0,5 sampai 0,6
- b. *Disciminant Validity* dimana nilai AVE atau *Cross Loading* lebih besar dari 0.05
- c. *Composite Reliability* Nilai batas yang diterima untuk tingkat *reliabilitas composit* (pc) adalah 0,7.

4. *Goodness Of Fit Inner Model* diukur dengan menggunakan *Q - Square predictive relevance* dimana intrprestasi Q^2 sama dengan koefisien *determinasi total* pada *regresi*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Dari jumlah kuisisioner sebanyak yang disebarkan terhadap 76 responden maka yang kembali adalah berjumlah 62 kuisisioner atau berkisar 81,6% sehingga jumlah ini sudah dianggap representatif atau dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada. Adapun gambaran secara umum responden yang menjadi obyek penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Prosentase Responden atas dasar Usia

Keterangan	Jumlah	Prosentase
< 36 Tahun	14	22,6%
36 - 45	14	22,6%
46 - 55	28	45,2%
56 - 65	5	8,1%
> 65	1	1,5%
Total	62	100%

Sumber : data diolah, 2012

Dari Tabel. 1 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berusia 46 hingga 55 tahun dengan prosentase sebesar 45,2% sedangkan responden dengan prosentase terkecil adalah responden yang berusia lebih dari 65 tahun dengan nilai prosentase sebesar 1,5%.

Tabel 2.
Prosentase responden atas dasar Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Laki - Laki	30	48,4%
Perempuan	32	51,6%
Total	62	100%

Sumber : data diolah, 2012

Tabel 2. menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki prosentase lebih besar yaitu sebesar 51,6% sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki hanya sebesar 48,4%.

Tabel 3.
Prosentase responden atas dasar Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Prosentase
<10 Tahun	12	19,4%
11 - 20 Tahun	18	29,0%
21 - 30 Tahun	32	51,6%
Total	62	100%

Sumber : data diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 21 hingga 30 tahun dengan nilai prosentase sebesar 51,6% sedangkan nilai prosentase terkecil adalah responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu sebesar 19,4%.

Tabel 4.
Prosentase responden atas dasar Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Prosentase
S1	1	1,6%
S2	53	85,5%
S3	8	12,9%
Total	62	100%

Sumber : data diolah, 2012

Tabel 4. menunjukkan bahwa responden dengan jenjang pendidikan S2 memiliki prosentase terbesar yaitu 85,5%, sedangkan prosentase terkecil ada pada responden dengan jenjang pendidikan S1 yaitu sebesar 1,6%.

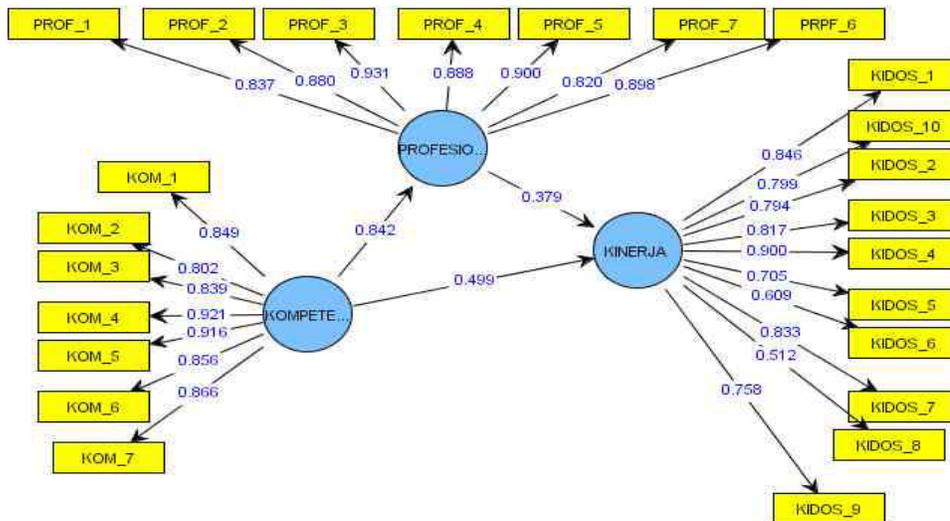
Tabel 5.
Prosentase responden atas dasar Status Sertifikasi

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Sudah	24	38,7%
Belum	38	61,3%
Total	62	100%

Sumber : data diolah, 2012

Berdasarkan Tabel.5 dapat diketahui responden yang sudah memiliki sertifikasi sebesar 38,7% sedangkan responden yang belum tersertifikasi adalah sebesar 61,3%.

Gambar 2.
Koefisien Model Penelitian



Goodness Of Fit Outer Model

Uji Convergent Validity

pengujian terhadap *reliability item* (Validitas Indikator) dapat dilihat dari nilai *Loading Factor* yang merupakan besaran korelasi antara tiap indikator dengan dengan konstraknya. Indikator dikatakan memiliki validitas yang baik bila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5.

Tabel 6.
Outer Loading

	original sample estimate	Mean of subsamples	Standard deviation	T - statistic
KOMPETENSI	0.000	0.000	0.000	0.000
KOM_1	0.835	0.811	0.083	10.110
KOM_2	0.803	0.764	0.098	8.162
KOM_3	0.793	0.728	0.160	4.953
KOM_4	0.857	0.824	0.071	12.018
KOM_5	0.884	0.855	0.061	14.472
KOM_6	0.892	0.869	0.052	17.160
KOM_7	0.876	0.833	0.086	10.182
PROFESIONALISME	0.000	0.000	0.000	0.000
PROF_1	0.837	0.825	0.059	14.296
PROF_2	0.881	0.885	0.035	25.473
PROF_3	0.932	0.928	0.026	36.485
PROF_4	0.888	0.876	0.045	19.930
PROF_5	0.899	0.886	0.048	18.594
PROF_7	0.820	0.820	0.057	14.318
PRPF_6	0.897	0.889	0.038	23.598
KINERJA	0.000	0.000	0.000	0.000
KIDOS_1	0.844	0.819	0.080	10.585
KIDOS_10	0.799	0.813	0.046	17.552
KIDOS_2	0.793	0.769	0.071	11.204
KIDOS_3	0.816	0.799	0.069	11.840
KIDOS_4	0.901	0.896	0.035	25.907
KIDOS_5	0.706	0.719	0.072	9.755
KIDOS_6	0.612	0.648	0.110	5.582
KIDOS_7	0.832	0.833	0.049	17.108
KIDOS_8	0.515	0.556	0.139	3.705
KIDOS_9	0.755	0.722	0.121	6.245

Sumber : data diolah, 2012

Berdasar tabel diatas maka variabel reflektif Kompetensi dengan indikator 7, Profesionalisme dengan indikator 7 dan Kinerja Dosen dengan indikator 10 memiliki loading lebih dari 0,5 dan signifikan lebih dari 1,96 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator adalah valid.

Uji Composite Reliability

Statistik yang di gunakan adalah *cronbach's alpha* diatas 0,7 menunjukkan kontrak memiliki reliabilitas atau kehandalan yang tinggi sebagai alat ukur.

Tabel 7.
Composite Reliability

Composite Reliability	
	Composite Reliability
KOMPETENSI	0.954
PROFESIONALISME	0.960
KINERJA	0.933

Sumber : data diolah, 2012

Dari tabel diatas nilai *composite Reliability* adalah diatas 0,7 yang dapat disimpulkan bahwa kontrak memiliki *reliability* yang tinggi.

Uji Discriminant Validity

Evaluasi ketiga adalah pemeriksaan terhadap *average variance extracted (AVE)* yang dikenal dengan pengujian *diskriminant validity* yang menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan *variance* yang disebabkan oleh error pengukurannya, Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki *convergent validity* yang baik.

Tabel 8.
Average variance extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
	Average variance extracted (AVE)
KOMPETENSI	0.748
PROFESIONALISME	0.774
KINERJA	0.586

Sumber : data diolah, 2012

Berdasar tabel diatas maka nilai *Average variance extracted (AVE)* keseluruhan variabel adalah lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki sifat *convergent validity* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Goodness Of Fit Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihan nilai *R-Square* yang merupakan uji *Goodness-fit Model*. Pengujian *inner model* dapat dilihat dari nilai *R-square* pada persamaan antar varuabel laten

Tabel 9.
Goodness of Fit

	R-square
KOMPETENSI	0.000
PROFESIONALISME	0.710
KINERJA	0.711

Sumber : data diolah, 2012

Nilai $Q^2 = 1 - (1 - 0,710) (1 - 0,711) = 0,916$, hal ini dapat disimpulkan bahwa model cukup baik hal ini berarti kompetensi dan profesionalisme mampu menjelaskan kinerja dosen sebesar 91,6% sedangkan sisanya 0,084% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompetensi dan profesionalisme.

Uji Inner Weights

Model hubungan antara kompetensi, profesionalisme terhadap kinerja dosen atau untuk mengetahui koefisien *path* dapat dilihat dari *result inner weight*.

Tabel 10.
Results for inner weights

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KOMPETENSI -> PROFESIONALISME	0.862	0.860	0.054	16.007
KOMPETENSI -> KINERJA	0.535	0.606	0.161	3.324
PROFESIONALISME -> KINERJA	0.338	0.274	0.165	2.055

Sumber : data diolah, 2012

- Kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme dengan koefisien *path* sebesar 0,862, dapat diterima dengan tingkat signifikan 16,007 lebih besar dari 1,96 dengan batas signifikansi α 5%
- Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien *path* sebesar 0,535 dapat diterima dengan tingkat signifikan 3,324 lebih besar dari 1,96 dengan batas signifikansi α 5%.
- Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan koefisien *path* sebesar 0,338 dapat diterima dengan tingkat signifikansi 2,055 lebih besar dari 1,96 dengan batas signifikansi α 5%.

PEMBAHASAN

Goodness Of Fit Outer Models

Berdasar hasil pengujian *goodness of fit* pada *outer model* dapat diketahui bahwa untuk pengujian *convergent validity* untuk semua indikator pada variabel laten adalah valid yang ditunjukkan pada nilai *loading factor* diatas 0,5 hal ini dapat dijabarkan bahwa semua indikator yang digunakan mampu mengukur variabel laten. Untuk variabel kompetensi diukur dari tujuh indikator yang meliputi persiapan perkuliahan, disiplin dan patuh peraturan akademik, pemberian penilaian, pribadi yang arif, sikap dan perilaku, kemampuan menyampaikan pendapat, keterbukaan menerima kritik dan saran yang keseluruhan dari indikator tersebut adalah wujud dari kompetensi *pedagogik*, kepribadian dan kompetensi sosial. Wujud dari profesional diukur dengan menggunakan indikator keahlian sesuai dengan bidang wawasan keilmuan yang luas, keterkaitan keahlian dengan konteks kehidupan, penguasaan isu mutakhir dalam bidang keahlian, kemampuan berdiskusi, pengembangan iptek dan keterlibaran dalam organisasi profesi.

Sedangkan kinerja dosen diwujudkan dalam empat hal yaitu bidang pendidikan yang diukur dengan indikator ketepatan kehadiran dalam mengajar dan persiapan silabus, kontrak dan SAP, ketepatan dalam penyerahan bahan ajar dan ketepatan dalam penyerahan soal ujian. Adapun dibidang penelitian diukur dengan indikator rutinitas melakukan penelitian, hasil penelitian yang dimuat pada jurnal ilmiah. Pengabdian masyarakat diukur dengan indikator rutinitas melakukan pengabdian masyarakat dan kepemilikan kerja sama dengan instansi. Dan pengembangan diri diukur dengan indikator jenjang kepangkatan fungsional dan keikutsertaan mengikuti pelatihan dan workshop.

Pengujian *diskriminan validity* menunjukkan hasil bahwa variabel laten profesionalisme memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel kinerja dosen yang lebih besar dari pada variabel kompetensi yang dibuktikan dari nilai *average variance extracted* sebesar 0,774 untuk profesionalisme dan variabel kompetensi 0,748.

Uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* kompetensi adalah sebesar 0,954, profesionalisme senilai 0,960 dan kinerja sebesar 0,933 yang semua nilainya lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan semua konstruk adalah handal.

Goodness Of Fit Inner Model

Pengujian *goodnes of fit inner model* dapat dilihat dari hasil R^2 yang untuk selanjutnya digunakan untuk menghitung Q^2 . dari hasil perhitungan Q^2 diperoleh nilai sebesar 0,916 yang dapat diartikan bahwa kompetensi melalui profesionalisme mampu menjelaskan kinerja dosen sebesar 91,6% sedangkan sisanya sebesar 0,084% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain kompetensi dan profesionalisme.

Pengaruh masing-masing variabel kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil pengujian *inner Weights* yang terlihat pada *koefisien path* dan uji t-statistik. Pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme dapat diketahui dari hasil koefisien path sebesar 0,0862 dengan nilai t-statistik sebesar 16,007 signifikan pada batas *alpha* 5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Muhahibbin Syah (2011) yang menyatakan guru (dosen) yang memiliki kualitas yang memadai adalah dosen yang berkompentensi atau berkemampuan melaksanakan kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab yang layak. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dreyfus dalam Mayang sari (2003) yang menyatakan kompetensi merupakan faktor yang menentukan profesionalisme. Hasil pengujian yang ada juga sejalan dengan pengertian kompetensi dan profesionalisme dimana kompetensi diartikan sebagai keahlian seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Sekar Mayangsari, 2003) dan profesionalisme adalah serangkaian keahlian yang menyaratkan untuk melakukan pekerjaan dengan seefisien mungkin sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

Pengaruh profesionalisme dosen terhadap kinerja dosen yang dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,388 dengan tingkat signifikansi 2,055 lebih besar dari 1,96 dengan *alpha* 0.05. Penelitian ini mendukung penelitian Wakhid Haryanto yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan kinerja guru (dosen) dan juga penelitian Anung Pramudyo (2010) yang menyatakan adanya pengaruh profesioanalisme terhadap kinerja dosen dan juga penelitian Freddy Kurnia (2011) yang menyatakan adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen.

Pengujian ketiga untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat *alpha* 5% yang dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,535 dengan nilai t-statistik sebesar 3,324 lebih besar dari 1,96. Hal ini sejalan dengan penelitian Becker et.al (2001) yang menyatakan sebagai kompetensi mengacu pada karakter, *knowledge*, *skill* dan *abilities* setiap individu yang dapat mempengaruhi *job performance individu* secara langsung. Penelitian ini juga

mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anung Pramudyo (2010) dengan hasil temuan adanya pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja dosen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompetensi memberikan kontribusi terhadap profesionalisme.
2. Profesionalisme memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen.
3. Kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen.

Saran

- a. Para dosen lebih meningkatkan kesiapan dalam memberikan kuliah dengan jalan mempersiapkan GBPP, SAP dan Kontrak Perkuliahan mata kuliah yang diampu dan juga ketersediaan powerpoint maupun learning sehingga mahasiswa dapat lebih mudah mengakses materi yang diberikan dan lebih obyektif dan transparan dalam memberikan penilaian.
- b. Para dosen hendaknya selalu dapat menjaga sikap dan memberikan contoh yang baik dalam berperilaku dan bijak mengambil keputusan.
- c. Para dosen lebih meningkatkan kemampuan berkomunikasi dalam forum yang bersifat formal maupun informal dengan jalan peningkatan wawasan keilmuan.
- d. Para dosen hendaknya lebih meningkatkan keahlian dibidang yang ditekuni yang dapat dilakukan dengan jalan selalu mengakses informasi terbaru yang berhubungan dengan keilmuan.
- e. Para dosen hendaknya lebih meningkatkan wawasan melalui bidang penelitian yang tidak hanya pada lingkup fakultas ekonomi namun juga yang bersumber dari luar.
- f. Para dosen hendaknya meningkatkan ketepatan waktu baik untuk mengajar maupun penyerahan nilai
- g. Para dosen hendaknya meningkatkan hubungan (*Social Approach*) dengan menjadi bagian penting dalam masyarakat maupun instansi diluar UPN "Veteran" Jatim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, Tantri. 1997. *Dari Meja Tantri Abeng, Gagasan, Wawasan, Terapan dan Renungan*, Jakarta : Pustaka Sinar harapan.
- Becker, B.E., Huselin, M.A, and Ulrich D. 2001. *The HR Scorecard*. Boston : Harvard Bussiness School Press.
- Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Buku 1 Sertifikasi Dosen*. Jakarta : Naskah Akademik.
- Effendi, Sofyan. 2003. *Pengelolaan Perguruan Tinggi Menghadapi Tantangan Global*, Disampaikan Dalam Seminar Nasional Majelis Rektor Indonesia Di Makasar
- Hamalik, 2003, <http://www.infodiknas.com>. Di akses 4 Mei 2012.
- Haryanto, Wakhid. Hubungan Antara Profesionalisme, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Muhammadiyah kabupaten Sragen. <http://pasca.uns.ac.id>. Diakses tanggal 4 Mei 2012.
- Ipong, dan Dekawati. 2011. Kompetensi dan notivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen Serta Dampaknya Pada Mutu layanan Pendidika. <http://zeparmas.blogspot>. Diakses tanggal 4 Mei 2012.
- Kurnia, Freddy. 2011. *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Akuntan Publik Terhadap Profesionalisme Akuntan Publik Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Surabaya (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya)*, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Mahmud. 2002. Performance Dan Motivasi Dosen Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan PTS, Di Propinsi NTB. *Jurnal Pendidikan Media Komunikasi Ilmiah*. No2. th.1.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Mayangsari, Sekar. 2003. Pengaruh Keahlian Audit dan Inependensi Terhadap Pendapat Audit : sebuah Kuasieksperimen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 6. No. 1.
- Megarry, dan Dean. 1999. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen (studi Kasus Pada Akademi Keperawatan). <http://ilmiahpendidikan.com>. Diakses 3 Mei 2012.
- Mubarok, Ali. 2012. Paradoks Profesionalisme Dosen. <http://suaramerdeka.com>. Diakses 3 Mei 2012.
- Mulyasa. 2011. Pengertian Kompetensi Guru. <http://www.asori.com>. Diakses 3 Mei 2012
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Jogyaakarta*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Administrasi (AMA) 'YPK'.
- Sajidin. 2011. Pengembangan Profesionalisme Guru Dan Dosen. <http://sajidan.staff.fkip.uns.ac.id>. Diakses 5 Mei 2012.
- Samiawan, C.R. 2008. *Pendidikan Tinggi Peningkatan Kemampuan Manusia Sepanjang Hayat Seoptimal Mungkin*. Jakarta : Dekdikbud.
- Syah, Muhaibin. 2012. Kumpulan Contoh Tesis Pendidikan dan Contoh Skripsi. <http://www.ilmiahpendidikan.com>. Diakses 5 Mei 2012.
- UPN News. 2012. *Dosen Terlambat dating, Kinerja TU lambat*.

