

# PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN VARIABEL MODERATOR KOMITMEN TENTANG MUTU

Lamidi

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

## ABSTRACT

*This research is aimed to find the influence of commitment quality as variable in moderate of the correlation between competencies development with performance of lectures. Population in this research are all lectures in area of economics faculty Slamet Riyadi University Surakarta with sampel are 31 respondent. The instrument used questionnaire with Likert scale technique. Data analysis using multiple regression analysis.*

*Result of hypothesis test indicate that that of commitment quality to influence towards level of relationship between competencies development with performance of lectures.*

**Keywords:** *commitment quality, competencies development, performance of lectures.*

## PENDAHULUAN

Selama ini kualitas pendidikan nasional dinilai kurang memuaskan bahkan di tingkat internasional Indonesia masih tertinggal dengan negara-negara lain. Gunaryadi mengemukakan bahwa menurut Indeks Pengembangan SDM (*Human Development Index*) tahun 2002, Indonesia menempati posisi ke-112 dari 174 negara. Data tersebut menempatkan Indonesia di bawah Filipina yang berada pada posisi ke-85, China pada urutan ke-104, dan Vietnam pada posisi ke-109. (<http://sekolah.indonesia.nl/globalisasi-pendidikan.pdf>).

Informasi tersebut menyiratkan bahwa kualitas Sumberdaya Manusia di era globalisasi mempunyai andil besar dalam berkompetisi termasuk kompetisi di dunia pendidikan. Ini berarti ketangguhan SDM yang merupakan *output* dari pendidikan turut menentukan mutu pendidikan Indonesia. Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu tantangan dunia pendidikan Indonesia yaitu menghasilkan SDM yang kompetitif dan tangguh. Komitmen pemerintah untuk memajukan mutu pendidikan nasional terus dilakukan

melalui reformasi pendidikan. Sejalan dengan reformasi pendidikan di Indonesia, isu sentral yang sampai saat ini merebak di antaranya berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan di semua jenjang pendidikan.

Perbaikan mutu merupakan salah satu komitmen pemerintah di sektor pendidikan yang dituangkan dalam berbagai dokumen pemerintah seperti GBHN, Repelita, Propenas, dan Renstra. Sistem akreditasi program studi yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) dan sistem pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Jeneral (Itjen), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), yang memfokuskan pada pengawasan fungsional, terasa kurang tepat untuk dijadikan jaminan bahwa perguruan tinggi sudah memberikan pendidikan yang bermutu bagi mahasiswanya. Sejalan dengan makin meningkatnya tuntutan akuntabilitas perguruan tinggi dalam era otonomi di perguruan tinggi, kebutuhan masyarakat luas untuk mengetahui seberapa besar mutu yang sudah dicapai oleh perguruan

---

Lamidi, SE, M.Si adalah Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

tinggi meningkat. Selain itu, pengaruh globalisasi tidak dapat mencegah timbulnya orientasi internasional pada perguruan tinggi sehingga cepat atau lambat kebutuhan akan mekanisme yang komprehensif mengenai *quality assurance* harus dipenuhi. Hal-hal tersebut dapat dipandang sebagai faktor pendorong yang kuat bagi perlunya mekanisme atau sistem yang efektif dan transparan untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu.

Sri Soejatminah Ekroman (2007) mengemukakan berbagai kebijaksanaan baik yang tertuang dalam GBHN dan Repelita VII, pemerintah telah menunjukkan perlunya perbaikan mutu yang dijabarkan dalam program-program pendidikan tinggi (Dikti, 2000). Hasil evaluasi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti, 2000, P.28) menunjukkan bahwa waktu rata-rata mahasiswa menyelesaikan studinya masih terlalu panjang dibandingkan dengan waktu acara program studi. Sebagai contoh untuk tahun 1999/2000, hanya 47 persen mahasiswa program DIII dan 51 persen mahasiswa program S1 yang dapat menyelesaikan studinya seperti yang diharapkan. Selain itu, produktivitas lulusan, yaitu perbandingan antara jumlah lulusan dan jumlah mahasiswa, belum memuaskan, terutama untuk program S1 di perguruan tinggi negeri (PTN) di mana terlihat adanya kecenderungan yang menurun. Meskipun banyak faktor yang berpengaruh, misalnya faktor mahasiswa itu sendiri, fakta tersebut merupakan salah satu indikasi adanya pencapaian mutu yang rendah pada sistem pendidikan tinggi. (<http://www.depdiknas.go.id>).

Uraian di atas terkandung pokok permasalahan bahwa globalisasi dalam dunia pendidikan Indonesia saat ini semakin ketat, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Ini berarti kesiapan Indonesia dalam menghadapi persaingan di bidang pendidikan harus diawali mulai dari lingkup nasional. Globalisasi di bidang pendidikan berarti adanya persaingan di

dunia pendidikan dalam semua jenjang pendidikan termasuk di dalamnya adalah Perguruan Tinggi. Menyikapi pentingnya perbaikan mutu Perguruan Tinggi di era globalisasi ini, mau tidak mau Perguruan Tinggi khususnya PTS perlu melakukan pembenahan dan pengembangan budaya mutu agar dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lain dan mampu menghasilkan *output* (lulusan) yang *qualified*. Perguruan tinggi yang bermutu memerlukan SDM yang handal, salah satu indikatornya dapat dilihat dari kinerja dosen. Untuk itu kinerja dosen perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan sekaligus dapat memperbaiki/meningkatkan mutu PT.

Di era globalisasi ini, pengembangan kompetensi para dosen khususnya di PTS sangat diperlukan. Pengembangan kompetensi diperlukan untuk menghadapi tantangan dan persaingan global di dunia pendidikan yang semakin maju. Pengembangan kompetensi dapat ditempuh baik melalui pendidikan formal, non formal, maupun mandiri. Dengan mengembangkan kompetensi diharapkan kemampuan SDM meningkat dan dapat meningkatkan profesionalisme di bidang pendidikan. Apabila pengembangan kompetensi ditingkatkan maka kinerja dosen PTS diharapkan akan semakin meningkat, sehingga dapat meningkatkan mutu PTS bersangkutan.

Untuk saat ini peningkatan kompetensi dosen di jenjang pendidikan formal pada umumnya sudah terpenuhi hingga Strata-2. Untuk itu peneliti dalam penelitian ini lebih menekankan pada pengembangan daripada pelatihan karena pelatihan lebih menekankan pada *skill* sedangkan pengembangan menekankan pada perubahan perilaku. Ditinjau dari metode, pengembangan cenderung berdasarkan pengalaman pribadi, sedangkan pelatihan cenderung menggunakan metode *class*. Pengembangan kompetensi untuk jalur non formal dapat dilakukan dengan sikap dan perilaku yang mendukung globalisasi pendidikan misalnya mening-

katkan keahlian *End User Computing*, keterlibatan dalam penulisan karya ilmiah, meningkatkan *self learning*, mengikuti *workshop*, seminar. Usaha dosen untuk mengembangkan kompetensi juga perlu didukung komitmen yang tinggi tentang mutu. Komitmen yang tinggi tentang mutu sangat diperlukan untuk memperkuat keyakinan dan kesungguhan dosen dalam melakukan pengembangan kompetensi.

Menurut Sri Soejatminah Ekroman (2007) adanya krisis ekonomi yang berkepanjangan di mana penggunaan dana pendidikan perlu diusahakan seefisien dan seefektif mungkin maka kebutuhan sistem *quality assurance* di perguruan tinggi menjadi sangat penting. Studi pustaka mengungkapkan diperlukannya komitmen yang besar tentang QA di semua jenjang. Dalam lingkup universitas, komitmen tentang mutu perlu dituangkan dalam visi dan misi dari perguruan tinggi tersebut. Langkah berikutnya adalah perlunya teknikal struktur untuk mengakomodasikan komitmen tersebut. Jika suatu universitas dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengontrol mutu, maka universitas/Dirjen Dikti dan Itjen dapat merumuskan mekanisme selanjutnya mengenai *quality audit*. Di masa datang, di mana pengaruh globalisasi sangat kuat pada perguruan tinggi sehingga orientasi global merupakan kewajiban, pencapaian mutu yang tinggi salah satunya dapat ditempuh dengan mendapatkan akreditasi dari GATE. Dalam konteks seperti ini QA benar-benar harus berorientasi pada konsumen. (<http://www.depdiknas.go.id>).

Dengan adanya pengembangan kompetensi dan didukung komitmen yang tinggi tentang mutu, diharapkan kinerja dosen PTS akan semakin meningkat sehingga dapat mendukung mutu PTS. Melalui penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil sampel tenaga dosen PTS pada Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Beberapa penelitian pada umumnya memasukkan variabel kompetensi dan kinerja dosen dalam pola hubungan langsung. Mengingat masih sedikitnya penelitian yang memasukkan efek moderasi komitmen tentang mutu pada hubungan pengembangan kompetensi dan kinerja dosen, peneliti berpendapat bahwa melalui temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kebijakan institusi PT khususnya PTS dalam upaya meningkatkan pengembangan mutu pendidikan nasional sekaligus mendukung kesiapan Indonesia dalam menghadapi globalisasi pendidikan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Pengembangan Kompetensi

Menurut Hasibuan (2002) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengembangan karyawan dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pengembangan secara informal yaitu pengembangan yang dilakukan atas keinginan karyawan sendiri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mengembangkan dan berlatih sendiri misalnya dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya.
2. Pengembangan secara formal yaitu pengembangan yang dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau masa datang yang sifatnya peningkatan karier atau non karier karyawan. Dalam hal ini karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan yang dilakukan perusahaan maupun lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.

Menurut Kisdarto Atmosuprpto (2000) *competence* adalah fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengertian ini dapat diterangkan bahwa profesional merupakan cermin dari kemampuan (*competence*), yaitu memiliki *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *ability* (bisa melakukan) ditunjang dengan *experience* (pengalaman). Jadi kemampuan dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

Pengembangan kompetensi dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu usaha individu untuk meningkatkan profesionalisme di bidang kerja yang dicerminkan dari peningkatan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

### Konsep Komitmen Tentang Mutu

*Commitment* secara leksikal dapat diterjemahkan sebagai suatu tanggung jawab atau kesanggupan seseorang dalam memenuhi janji. Sedangkan mutu pada umumnya dipersamakan dengan kualitas. Menurut Margetson (1994) bahwa secara teoritis ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami arti mutu yaitu (1) mutu mencerminkan suatu karakteristik yang dimiliki. Dalam sudut pandang ini, sesuatu yang bermutu dipandang sebagai sesuatu yang *excellence/valuable* dan mutu sama sekali tidak mempunyai apa yang disebut *evaluatif sense*. (2) pendekatan metafisik (*metaphysical belief*), mutu dipandang sebagai sesuatu yang tidak hanya bisa dianalisis secara deskriptif tetapi juga dianalisis secara evaluatif atau sesuatu yang bisa diukur. ([http://www. Depdiknas. go. id](http://www.Depdiknas.go.id)).

Menurut Sri Soejatminah Ekroman (2007) komitmen yang besar tentang *Quality Assurance* di semua jenjang sangat diperlukan. Dalam lingkup universitas, komitmen tentang mutu perlu dituangkan dalam visi dan misi dari perguruan tinggi tersebut. Langkah beri-

kutnya adalah perlunya teknikal struktur untuk mengakomodasikan komitmen tersebut. Jika suatu universitas dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengontrol mutu, maka universitas/Dirjen Dikti dan Itjen dapat merumuskan mekanisme selanjutnya mengenai *quality audit*. Di masa datang, di mana pengaruh globalisasi sangat kuat pada perguruan tinggi sehingga orientasi global merupakan kewajiban, pencapaian mutu yang tinggi salah satunya dapat ditempuh dengan mendapatkan akreditasi dari GATE. Dalam konteks seperti ini QA benar-benar harus berorientasi pada konsumen.

Menurut Hasibuan (2002) TQC atau pengendalian mutu terpadu adalah suatu sistem yang efektif untuk mengintegrasikan usaha-usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas, dan perbaikan kualitas atau mutu dari berbagai kelompok dalam organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan pelayanan ke tingkat yang paling ekonomis yang menimbulkan kepuasan semua langganan. Selanjutnya yang menjadi dasar TQC (pengendalian mutu terpadu) adalah mentalitas, kecakapan, dan manajemen partisipatif dengan sikap mental yang mengutamakan kualitas kerja. Pengertian mentalitas sendiri adalah kesediaan bekerja sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya. Mentalitas dasar TQC menyangkut beberapa faktor:

- a. Kerjasama dan partisipasi total;
- b. Berorientasi pada mutu;
- c. Hubungan atasan dan bawahan.

Dalam pelaksanaan program TQC terdapat dua hal yang harus diperhatikan agar TQC dapat mencapai sukses yaitu:

- a. Dari sisi manajer  
Ditinjau dari sisi manajer, dalam pelaksanaan program TQC manajer harus melakukan hal-hal sebagai berikut:
  - 1) Mengajukan dan menjelaskan program TQC kepada pucuk pimpinan;
  - 2) Menjelaskan tujuan dan hasil yang akan dicapai;
  - 3) Mendapat dukungan dari pucuk pimpinan.

b. Dari sisi karyawan  
Ditinjau dari sisi karyawan, dalam pelaksanaan program TQC karyawan harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menciptakan suasana yang cocok;
- 2) Saling memberi informasi dan berkomunikasi;
- 3) Dijadikan program sukarela;
- 4) Memberikan pengarahan dan latihan;
- 5) Bersikap terbuka dan positif;
- 6) Menyediakan waktu, sarana, fasilitas, dan dana;

Dalam konsep manajemen, TQC selain bertujuan mengendalikan mutu produk, juga termasuk usaha perbaikan struktur dan manajemen organisasi. Pelaksanaan TQC juga harus memperhatikan produk, konsumen, dan organisasi, sedangkan dalam menerapkan TQC diperlukan beberapa syarat sebagai berikut:

a. Sumberdaya manusia

Seluruh sumberdaya manusia yang turut serta dalam proses kegiatan (manajerial dan operasional) harus mengerti dan menghayati arti TQC, memiliki kemampuan, bermental baik, dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap penyelesaian pekerjaannya.

b. Totalitas pengendalian mutu

TQC sebagai totalitas pengendalian terhadap mutu produk secara bertahap dan merupakan rangkaian suatu proses diharuskan agar setiap kelompok kerja (subsistem) bekerja benar dalam rangkaian terpadu dari gugus kendali mutu.

c. Sikap mental positif

Seluruh mata rantai dalam subsistem harus mampu bekerja efisien dan efektif dengan didukung sikap mental positif dari setiap individu anggotanya. Sikap mental positif adalah kesediaan untuk bekerja produktif dalam suatu tim spirit kerja sama yang kuat, untuk mencapai mutu kerja yang tinggi.

d. Sarana, prasarana, dan lingkungan kerja

Sarana, prasarana, dan lingkungan kerja harus mendukung pelaksanaan pengendalian mutu terpadu. Setiap individu karyawan harus mengetahui dan berpartisipasi dalam mengerjakan pekerjaan secara benar sehingga produk yang dihasilkan tinggi.

Peneliti menyimpulkan bahwa konseptual mengenai mutu dapat didefinisikan sebagai suatu nilai, tingkat kesesuaian dengan suatu persyaratan atau spesifikasi tertentu atau juga yang berfokus pada konsumen. Di era global mutu juga berkaitan dengan daya saing, organisasi yang berorientasi pada mutu akan memperoleh peluang untuk dapat bersaing. Kaitannya dengan organisasi pendidikan bahwa mutu universitas harus dipandang sebagai suatu ukuran yang luas tidak hanya dari kualitas lulusan semata, tetapi meliputi keseluruhan aspek organisasi. Dengan demikian mutu yang dihasilkan organisasi pendidikan akan dapat diwujudkan apabila ada komitmen dari manajemen puncak, melakukan perbaikan atau pengembangan proses, kemampuan sumberdaya manusia yang kompeten, berorientasi pada pelanggan (kinerja lulusan).

#### **KINERJA DOSEN PTS**

Menurut Gibson *et al.*, (Suranto, 2003) adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi.

Lebih lanjut Kisdarto Atmosuprpto (2000) menyusun formula sebagai berikut:

*Performance = Competence + commitment*

*Competence = fungsi dari knowledge + skill*

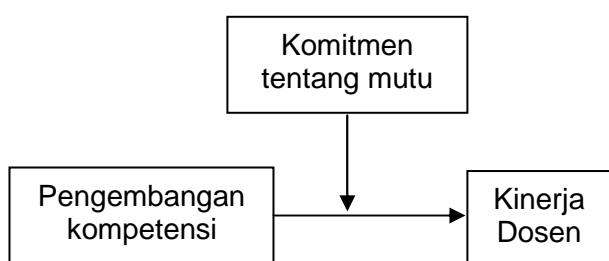
*Commitment = Confidence + motivation*

Berdasarkan formula tersebut menunjukkan bahwa seseorang mempunyai "commitment" apabila ia selalu yakin dan terdorong minatnya untuk melakukan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi, dengan kata lain ia dapat mengawasi dirinya sendiri. Kaitannya dengan komitmen tentang mutu, dosen harus memiliki keyakinan dan motivasi yang tinggi terhadap pentingnya peningkatan mutu. Apabila komitmen mutu dimiliki, maka para dosen PT akan termotivasi melakukan pengembangan SDM dengan lebih intens, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Gibson (Suranta, 2002) standar ukuran kinerja antara lain:

- 1) kualitas hasil pekerjaan, meliputi: ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
- 2) kuantitas hasil pekerjaan, meliputi: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
- 3) pengertian terhadap pekerjaan, meliputi: pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
- 4) komunikasi dan penyesuaian diri.
- 5) kerja sama, meliputi kemampuan bekerja sama.

## KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



Gambar: Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

H<sub>2</sub> : Komitmen tentang mutu mempengaruhi kuat lemah hubungan antara pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen.

## METODE PENELITIAN

### Sampel

Teknik penentuan sampel secara non probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyampelan secara *purposive*, yaitu pengembalian sampel yang didasarkan pada pertimbangan untuk menyesuaikan diri dengan beberapa kriteria penelitian agar dapat meningkatkan ketepatan sampel (Cooper & Emory, 1995). Kriteria tersebut adalah bahwa responden adalah tenaga dosen di Fakultas Ekonomi UNISRI Surakarta yang sudah menempuh jenjang pendidikan S2. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 31 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan teknik kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 1. Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi adalah perilaku dosen untuk meningkatkan profesionalisme di bidang kerja yang dicerminkan dari kemandirian dan tanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan SDM.

Variabel diukur dengan tujuh butir pertanyaan yaitu terlibat dalam penulisan karya ilmiah/penelitian, mengikuti seminar/ *workshop*, meningkatkan EUC (kursus komputer), meningkatkan akses internet, *self learning*, melengkapi sarana pembelajaran, mengembangkan strategi pembelajaran inovatif. Teknik penilaiannya menggunakan skala Likert 5 point mulai dari Sangat Setuju (skor = 5), hingga Sangat Tidak Setuju (skor = 1).

## 2. Komitmen tentang mutu

Komitmen tentang mutu adalah tingkat keyakinan dan kekuatan karyawan (dosen) dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan tinggi sesuai dengan visi dan misi yang diemban PT. Variabel diukur dengan sembilan butir pertanyaan yang menyangkut kesungguhan mengajar, keinginan kuat memajukan mahasiswa, berusaha keras dalam mendukung mutu pendidikan tinggi, kesetiaan pada gaji, kesetiaan pada tugas profesi. Teknik penilaiannya menggunakan skala Likert 5 point mulai dari Sangat Setuju (skor = 5), hingga Sangat Tidak Setuju (skor = 1).

## 3. Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai dosen dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai tenaga pengajar di PTS didasarkan pada standar penilaian tertentu.

Variabel ini diukur dengan sembilan butir pertanyaan yaitu kesiapan mengajar, kemampuan mengajar, ketaatan terhadap kepatuhan terhadap etika profesi, kedisiplinan waktu, keterlibatan kegiatan organisasi, penulisan karya ilmiah, loyalitas kerja. Teknik penilaiannya menggunakan skala Likert 5 point mulai dari Sangat Setuju (skor = 5), hingga Sangat Tidak Setuju (skor = 1).

## Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh butir pertanyaan yang valid dan reliabel dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson, kriteria pengujian dengan melihat nilai probabilitas yang diperoleh dari perhitungan komputer menggunakan  $\alpha$  0,05. Apabila hasil korelasi Pearson masing-masing butir menghasilkan nilai  $\alpha < 0,05$  maka butir dinyatakan valid. Sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan

Analisis *Alpha Cronbach*, jika dari hasil uji memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

### 2. Uji Nilai Selisih Mutlak

Uji Nilai Selisih Mutlak adalah model regresi yang diperkenalkan Frucot dan Sharon untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen (Gozali, 2005). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen tentang mutu pada hubungan antara pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen PTS yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut.

$$KD = a + b_1PK + b_2KM + b_3|PK-KM| + \varepsilon$$

KD = Kinerja dosen, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi.

PK = Pengembangan kompetensi, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi.

KM = Komitmen tentang mutu, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi.

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$\varepsilon$  = error/variabel gangguan

### 3. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *Product Moment* bertujuan untuk menguji hubungan antara masing-masing prediktor dengan kinerja dosen.

### 4. Uji t

Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing prediktor (variabel independen) terhadap variabel dependen. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 5. Uji F

Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independen secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas kuesioner pengembangan kompetensi, komitmen tentang mutu, dan kinerja dosen menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid karena dari hasil analisis Korelasi Pearson pada  $\alpha = 5$  persen nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pengujian Reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* menunjukkan bahwa ketiga kuesioner reliabel karena menghasilkan nilai  $\text{Alpha} > 0,6$ .

### 2. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi efek moderasi komitmen tentang mutu pada hubungan antara pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen hasilnya dapat dilihat seperti tabel di bawah ini.

Tabel: Efek Moderasi Komitmen tentang Mutu pada Hubungan Antara Pengembangan Kompetensi dengan Kinerja Dosen

Variabel Independen	Koefisien Regresi Beta	t	p
Konstanta	38,668		
ZPK	1,328	3,016	0,006
ZKM	1,651	3,916	0,001
Absolut(ZPK-ZKM)	1,869	3,228	0,003

$$R^2 = 0,576$$

$$F_{hitung} = 12,224 \quad (p = 0,000)$$

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

$$KD = 38,668 + 1,328 PK + 1,651 KM + 1,869 |PK - KM| + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dirangkai bahwa variabel pengembangan kompetensi (KD) berhubungan positif dengan kinerja dosen (KD) dengan koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 1,328. Hal ini diartikan bahwa meningkatnya pengembangan kompetensi akan meningkatkan kinerja dosen dimana kontribusi yang diberikan variabel pengembangan kompetensi terhadap kinerja dosen sebesar 1,328 satuan. Variabel komitmen tentang mutu (KM) berhubungan positif dengan kinerja dosen (KD) dengan koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 1,651. Hal ini diartikan bahwa meningkatnya komitmen tentang mutu akan meningkatkan kinerja dosen di mana kontribusi yang diberikan variabel komitmen tentang mutu terhadap kinerja dosen sebesar 1,651 satuan. Sedangkan interaksi antara variabel pengembangan kompetensi dengan komitmen tentang mutu (|PK-KM|) berhubungan positif dengan kinerja dosen (KD) dengan koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 1,869. Hal ini diartikan bahwa meningkatnya interaksi antara pengembangan kompetensi dengan komitmen tentang mutu akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja dosen dengan kontribusi sebesar 1,869 satuan.

Dari Tabel 1 diperoleh  $R^2$  sebesar 0,576 dan  $F_{hitung} = 12,224$  dengan signifikansi  $p$  kurang dari 0,01. Berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel dependen (kinerja dosen) dengan semua prediktornya (variabel independen). Variasi perubahan kinerja dosen dijelaskan oleh semua variabel independen sebesar 57,6 persen.

### 3. Uji Hipotesis

$H_1$  : Pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Dari perhitungan uji t menunjukkan bahwa pengaruh nilai  $t_{hitung}$  (3,016) >  $t_{tabel}$  (1,96) atau nilai  $p < 0,05$ . Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi pengembangan kompetensi maka



kinerja dosen akan semakin tinggi. Dengan demikian  $H_1$  yang dirumuskan terbukti.

$H_2$ : Komitmen tentang mutu mempengaruhi kuat lemah hubungan antara pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen.

Pengujian pengaruh interaksi antara pengembangan kompetensi dengan komitmen tentang mutu terhadap kinerja dosen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,228 > t_{tabel}$  (1,96) dengan nilai  $p < 0,01$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen tentang mutu berhasil memoderasi hubungan antara pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen, berarti komitmen tentang mutu mempengaruhi kuat lemah hubungan antara pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen. Dengan demikian  $H_2$  yang dirumuskan terbukti.

#### 4. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen dipengaruhi komitmen tentang mutu. Ini artinya pengembangan kompetensi perlu didukung adanya komitmen dosen tentang mutu. Dosen yang memiliki komitmen tinggi tentang mutu akan memiliki tingkat pemahaman yang tinggi tentang pentingnya kualitas dan globalisasi (kompetitif) pendidikan. Semakin tinggi komitmen akan memperkuat keyakinan dan motivasi dosen dalam melakukan pengembangan kompetensi sehingga akan mendukung tercapainya kinerja dosen secara memuaskan.

Hasil penelitian ini didukung pendapat Sri Soejatminah Ekroman (2007) tentang pentingnya komitmen yang tinggi tentang *Quality Assurance* di semua jenjang. Dalam lingkup universitas, komitmen tentang mutu perlu dituangkan dalam visi dan misi dari perguruan tinggi dan perlunya teknis struktur untuk mengakomodasikan komitmen tersebut. (<http://www.depdiknas.go.id>).

Jika dosen-dosen memiliki komitmen yang tinggi tentang mutu, akreditasi PT atau universitas diharapkan akan semakin baik (meningkat) sehingga dapat bersaing dalam pencapaian mutu yang lebih tinggi.

Temuan ini sejalan pendapat Kisdarto Atmosuprpto (2000) bahwa tenaga dosen mempunyai "*commitment*" apabila selalu yakin dan terdorong minatnya untuk melakukan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi. Hal ini berarti pemahaman dan kemandirian untuk selalu meningkatkan mutu sangat diperlukan. Pengembangan kompetensi saja belum cukup, sehingga harus didukung komitmen yang tinggi untuk meningkatkan mutu. Komitmen yang tinggi tentang mutu bagi para dosen dapat diwujudkan dari keinginan untuk terus maju baik perkembangan intelektual maupun emosi, berani menghadapi globalisasi pendidikan dengan sikap positif, memiliki kemandirian dan tanggung jawab untuk memajukan organisasi (universitas).

#### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. (2) komitmen tentang mutu mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara pengembangan kompetensi dengan kinerja dosen.

PTS dalam hal ini Universitas Slamet Riyadi diharapkan untuk terus melakukan perbaikan mutu pendidikan dan perlu mendukung globalisasi pendidikan di era bebas. Melalui peningkatan kinerja dosen diharapkan dapat memajukan institusi PTS bersangkutan sekaligus dapat menghasilkan lulusan (*output*) yang *qualified*.

#### Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini responden yang digunakan hanya tenaga dosen di fakultas ekonomi sehingga dimungkinkan adanya bias. Jumlah responden dalam penelitian ini cukup kecil, hanya 31 responden. Ini berarti data yang diperoleh mungkin be-

lum menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambah jumlah responden dengan lingkungan fakultas yang lebih besar. Wilayah penelitian ini hanya terbatas pada tenaga dosen, untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan dengan menggunakan wilayah lain (perusahaan bisnis) dengan menggunakan responden staf karyawan atau staf manajerial.

Shannon Research Press. (<http://iej.cjb.net>).

Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Jakarta: PT. Prenhallindo.

Suranta, Sri, 2002, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2, No. 1 Januari.

## DAFTAR PUSTAKA

Ekroman, Sri Soejatminah, *Quality Assurance Dalam Sistem Pendidikan Tinggi*, (<http://www.depdiknas.go.id>) Diakses: Jam : 20.30 Rabu Tgl. 25 Juli 2007.

Gunaryadi, 2007, Pendidikan Nasional, Globalisasi, dan Peranan Keluarga (<http://sekolahindonesia.nl/globalisasi-pendidikan.pdf>).

Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Jogiyanto, 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.

Kisdarto Atmosoeparto, 2000, *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer, 1996, *Competence Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc..

Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mohrman, SA. Wohlstetter, P & Associates. 1994. *School Based Management Organizing for Performance*. San Fransisci: Jossey. Bass Publisher.

Raihani, 2007, "Education Reforms In Indonesia In The Twenty-First Century", dalam *International Education Journal*, p.172-183. ISSN 1443-1475