

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Tarmizi Gadeng

(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh.

Populasi dalam penelitian ini adalah dua ratus delapan puluh lima orang dosen dan mengambil tiga puluh lima persen sebagai sampel yaitu sebanyak seratus orang dosen Universitas Muhammadiyah Aceh.

Alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linear berganda, dari penelitian menghasilkan persamaan sebagai berikut :
$$Y = 0,940 + 0,149X_1 + 0,319X_2 + 0,325X_3 + 0,046X_4 + e$$

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah secara parsial kompetensi pedagogic berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen universitas Muhammadiyah Aceh, kompetensi professional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh, kompetensi kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh dan kompetensi Sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh. Dan Secara simultan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh

Kata kunci : Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Sosial.

I. PENDAHULUAN

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan perguruan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (pasal 45 UUGD No. 14 Tahun 2005). Kompetensi dosen yang dimaksud dalam pasal 45 tersebut meliputi : Kompetensi pedagogik, kompetensi profesional kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen harus terus ditingkatkan dan diupayakan oleh pimpinan universitas maupun oleh dosen yang bersangkutan.

Karena dengan kompetensi yang tinggilah maka seorang dosen dapat melakukan tugasnya melaksanakan pengajaran dengan baik yaitu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengembangan kompetensi pedagogik dosen harus terus dikembangkan dari waktu ke waktu sehingga dosen mampu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindak lanjuti hasil evaluasi pembelajaran. Dalam konteks makro upaya ini menjadi penting dan strategis dalam ranah era persaingan yang semakin ketat, dimana perguruan tinggi harus mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi sesuai dengan standar nasional pendidikan dan standar internasional pendidikan.

Berbicara mengenai kualitas Perguruan Tinggi tidak terlepas dari pembicaraan profesional dosen. Dosen sebagai salah satu komponen Perguruan Tinggi berperan sangat besar dalam mewujudkan kualitas Perguruan Tinggi. Dosen dengan kewenangan utama mengajar berhadapan langsung dengan mahasiswa dalam arena proses belajar mengajar. Disinilah dosen berinteraksi dengan para mahasiswa. Dalam interaksi edukatif ini, diharapkan para mahasiswa mengalami proses belajar dan memperoleh hasil belajar sebagaimana yang diharapkan.

Disinyalir bahwa ada dosen Universitas Muhammadiyah Aceh belum memiliki kemampuan profesional. Kualitas profesional dosen masih rendah. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan adanya perubahan orientasi pendidikan tinggi. Perubahan itu ditujukan pada: pengajaran menjadi pembelajaran; mahasiswa pasif menjadi pembelajaran aktif; berpusat pada kemampuan ke berpusat pada pembelajaran; pembelajaran solitari ke pembelajaran interaktif, dan koperatif; pembelajaran di kelas menjadi pembelajaran di masyarakat. Arah perubahan ini jelas menuju pada model pembelajaran yang dilandasi oleh prinsip-prinsip atau teori-teori pembelajaran modern, seperti pembelajaran koperatif, pembelajaran siswa aktif, dan pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah Kopertis Wilayah Satu (Sumut – Aceh) dan setelah lahir Kopertis Wilayah 13 Aceh maka Unmuha berada di bawah naungan kopertis tersebut yang berfungsi a. mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. b. Mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsive, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan c.

Mengembangkan ilmu pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora. (UU RI Nomor 12 tahun 2012)

Dosen yang diangkat dan mengajar di Unmuha pada umumnya melalui jalur koneksi sehingga tingkat kompetensinya perlu dipertanyakan ini terlihat masih banyak dosen tetap dan dosen tidak tetap yang belum memiliki fungsional, kemudian yang telah memiliki fungsional sebagian besar masih berpangkat asisten ahli. Namun demikian ada juga dosen di Unmuha yang mengaabiskan waktunya di kampus untuk melakukan berbagai kegiatan, dari mempersiapkan bahan ajar, membimbing skripsi mahasiswa dan kegiatan lainnya, namun banyak juga dosen yang hanya datang ke kampus untuk mengajar saja sesuai dengan jadwal mengajar saja, mereka memiliki kesibukan tersendiri di luar kampus dengan bermacam kegiatan pribadi.

Tidak semua dosen di Unmuha memiliki kinerja yang baik kondisi ini disinyalir dari banyak dosen di fakultas-fakultas dalam lingkungan Unmuha masih rendah dalam penguasaan bahasa inggris serta keterbatasan wawasan sehingga tidak dapat menyampaikan materi ajar dan metode mengajar sesuai dengan kondisi kelas. Kemudian dari aspek kompetensi disinyalir bahwa masih ada sejumlah dosen di Unmuha yang tidak mampu mengelola pembelajaran peserta didik, penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, kearifan dalam mengambil keputusan, adil dalam memperlakukan mahasiswa, mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliahnya, dan mudah bergaul dengan kalaangan sejawat, karyawan dan mahasiswa. Bahkan masih banyak dari dosen Unmuha tidaak terlibat aktif dalam kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai bagian dari tridharma perguruan tinggi.

Dalam upaya peningkatan kinerja dosen di Unmuha pihak rektorat telah berusaha semaksimalnya, ini terlihat dari perencanaan anggaran yang dialokasikan untuk peningkatan mutu pendidikan di Unmuha, dengan cara memberikan gaji tetap bagi dosen yang telah memenuhi persyaratan yaitu mendapatkan SK Yayasan dan sudah mengurus pangkat ke Kopertis.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh.

II. STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Dosen

Sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.Waspan/8/1999 Tentang jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya pada Bab 1 pasal 1 butir 1 Dosen adalah seorang yang berdasarkan keahlian dan diangkat oleh penyelenggara Perguruan Tinggi dengan tugas utama mengajar pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan. Dalam pasal 2 butir 1 dituliskan Dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada Perguruan Tinggi. Sedangkan dalam pasal 3 dikatakan Tugas Pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada Perguruan Tinggi, Penelitian serta Pengabdian pada Masyarakat yang menjadi ukuran kinerja dosen. (www.manajemenpendidikantinggi.net/).

Dari berbagai aktivitasnya kinerja Dosen dinilai berdasarkan angka kreditnya, dimana dalam pasal 4 diatur angka kredit yang akan dinilai adalah terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang. Unsur utama adalah Pendidikan, meliputi: mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan, mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan tambahan yang setingkat atau lebih tinggi di luar bidang ilmunya, mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dosen dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) termasuk yang berbentuk kegiatan magang dosen junior. Unsur pertama dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, meliputi : pertama kegiatan pendidikan dan pengajaran. Pendidikan adalah pengembangan kemampuan dan jati diri peserta didik sebagai wujud kepribadian yang utuh, melalui program pengajaran yang diarahkan melalui kurikulum program studi. Sedangkan unsur kedua Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi: menghasilkan karya penelitian, menerjemahkan/menyadur buku ilmiah, mengedit/menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi, membuat rancangan dan karya seni. Unsur ketiga Tridharma adalah melaksanakan Pengabdian kepada masyarakat, meliputi: menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat Negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, memberi latihan/penyuluhan/penataran pada

masyarakat, memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

Selain unsur utama, masih ada unsur-unsur penunjang yang dapat dijadikan angka kredit dosen yaitu berupa kegiatan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dosen. Unsur penunjang adalah kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok Dosen, meliputi: menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi, menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintahan duduk dalam panitia antar lembaga, menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional, berperan aktif dalam pertemuan ilmiah, mendapat tanda jasa/penghargaan, menulis buku pelajaran SLTA ke bawah, dan mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial. Memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada pelanggan (mahasiswa) merupakan hasil penting yang mempengaruhi kinerja kompetitif perguruan tinggi.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, berdasarkan standar kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu berdasarkan hasil kesepakatan.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dosen adalah:

- a. *Barriers*, yaitu segala sesuatu di lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan, dan sebagainya.
- b. *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
- c. *Consequences*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap

- karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.
- d. *Feedback*, yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan tersebut.
 - e. *Knowledge/skill* dan *Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. (www.binus.ae.id)

Perilaku individu seorang dosen dalam mencapai prestasi apa yang dikerjakan dipengaruhi oleh faktor individu, psikologi dan organisasi. Adapun faktor-faktor kinerja tersebut antara lain meliputi pengalaman, keterampilan, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, kompetensi, tanggung jawab, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, supervisi, kondisi kerja. (www.binus.ae.id)

Menurut Ruky (2001:48) sebagaimana yang dikutip oleh Helianti mengemukakan bahwa menetapkan sejumlah faktor untuk menentukan penilaian yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kejujuran, ketaatan, dan inisiatif. Yang dimaksud kinerja dosen adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, innovator, dan motivator, yang digambarkan melalui lima indikator yaitu: (1) kompetensi, (2) kewajiban, (3) ketaatan, (4) kejujuran, dan (5) kerjasama. (www.digilib.unimed.ac.id)

2.3 Indikator Kinerja Dosen

Dalam menilai kinerja dosen, ada beberapa kriteria atau indikator yang harus diperjelas. Indikator penilaian tidak saja berkaitan dengan keterampilan kerja seorang dosen dalam menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, melainkan harus bersikap sesuai dengan profesionalnya. Menurut Kementerian Pendidikan Tinggi, pembentukan kinerja tenaga kependidikan/dosen yang dijadikan sebagai indikator, terbentuk melalui tugas pokok dan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu :

1. Pendidikan dan Pengajaran; menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan profesional dalam berbagai bidang pengetahuan.

2. Penelitian; menyelenggarakan dan mengembangkan penelitian terapan dalam rangka pengembangan profesionalisme.
3. Pengabdian kepada masyarakat; Menyelenggarakan dan mengembangkan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan ikut mengusahakan sumber daya yang diperlukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:329), Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yang dapat dijadikan indikator kinerja dosen adalah: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran dan (5) kemampuan bekerja sama.

2.4 Pengukuran Kinerja Dosen

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja dosen dalam melakukan pekerjaannya maka diperlukan adanya system penilaian terhadap kinerja dosen. Penilaian kinerja adalah suatu cara yang digunakan untuk mengukur pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebagai tenaga profesional, dosen yang bekerja dan menjalankan tugasnya, profesi juga perlakuan dilakukan penilaian dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik. Pentingnya penilaian kinerja dosen juga dikemukakan oleh Aiken Lewis R dalam Narimawati (2005) : “ Bahwa penilaian terhadap kinerja dosen penting dilakukan, mengingat dosen dalam posisi penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pendidikan mahasiswanya maka tidak mengherankan apabila pemerintah, orang tua mahasiswa, serta yang lain memperhatikan mutu pendidikan melalui kemampuan seorang dosen.”

2.5 Kompetensi

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen menyebutkan dosen harus memiliki kemampuan yang dijadikan indikator kompetensi dalam menjalankan tugasnya, yaitu :

- a. Kompetensi pedagogik, yakni, penguasaan dosen pada berbagai macam pendekatan, metode, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik materi dan perkembangan mahasiswa, Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman dosen terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut;

Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (setting) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learning); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

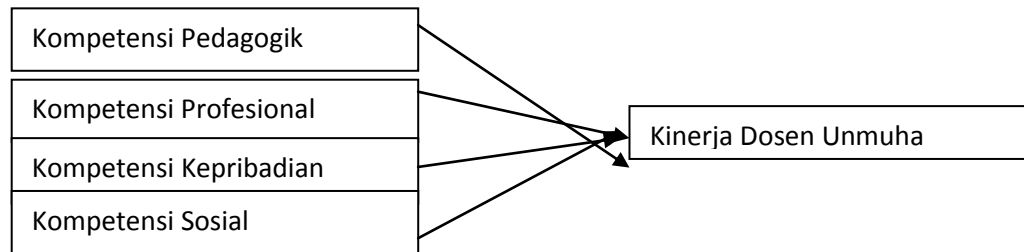
- b. Kompetensi profesional, yakni, keluasan wawasan akademik dan kedalaman pengetahuan dosen terhadap materi keilmuan yang ditekuninya. Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting. Oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang dosen dapat dilihat dari kompetensi sebagai berikut: (1) kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, institusional, kurikuler dan tujuan pembelajaran; (2) pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar; (3) kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya; (4) kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan

strategi pembelajaran; (5) kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar; (6) kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran; (7) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran; (8) kemampuan dalam melaksanakan unsur penunjang, misalnya administrasi sekolah, bimbingan dan penyuluhan dan; (9) kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja;

- c. Kompetensi kepribadian, yakni, kesanggupan dosen untuk secara baik menampilkan dirinya sebagai teladan dan memperlihatkan antusiasme dan kecintaan terhadap profesinya, yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Subkompetensi mantap dan stabil memiliki indikator esensial yakni bertindak sesuai dengan hukum, bertindak sesuai dengan norma social, bangga menjadi dosen dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan bertutur. Dosen yang dewasa akan menampilkan kemandirian dalam bertindak dan memiliki etos kerja yang tinggi. Sementara itu, dosen yang arif akan mampu melihat manfaat pembelajaran bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat, menunjukkan sikap terbuka dalam berfikir dan bertindak. Berwibawa mengandung makna bahwa guru memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan perilaku yang disegani. Yang paling utama dalam kepribadian guru adalah berakhlak mulia. Ia dapat menjadi teladan dan bertindak sesuai norma agama (iman, dan taqwa, jujur, ikhlas dan suka menolong serta memiliki perilaku yang dapat dicontoh;
- d. Kompetensi sosial, yakni, kemampuan dosen untuk menghargai kemajemukan, aktif dalam berbagai kegiatan sosial, dan mampu bekerja dalam *team work*. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan dosen sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi: (1) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan; (3) kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran konsep/model penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh seperti gambar di bawah ini :



2.7. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh.

H₂: Diduga terdapat pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh

III. METODE PENELITIAN

3.1 Skala Pengukuran Data

Data yang dikumpulkan dari penyebaran kuisioner dalam bentuk kualitatif. Dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian.

Dengan menggunakan Skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variable kemudian sub variable dijabarkan lagi menjadi indicator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

3.2 Peralatan Analisis Data

Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel, melainkan oleh beberapa atau banyak variabel. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n . Dalam penelitian ini Y adalah kinerja dosen dan variabel-variabel yang mempengaruhinya adalah Kompetensi Pedagogik (X_1), Kompetensi Profesional (X_2), Kompetensi

Kepribadian (X_3), dan Kompetensi Sosial (X_4). Umar (2008:126) menyatakan rumus Regresi Linear Berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Dosen

a = Konstanta

X_1 = Kompetensi Pedagogik

X_2 = Kompetensi Profesional

X_3 = Kompetensi Kepribadian

X_4 = Kompetensi Sosial

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi masing-masing variable independen

e = variabel pengganggu

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara keempat variabel independen (pedgogik, professional, kepribadian dan sosial) dengan kinerja dosen digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh keempat variabel independen terhadap kinerja dosen digunakan koefisien determinasi (R^2).

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah masing-masing variable bebas secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kerja dosen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% maka variable bebas berpengaruh signifikan. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ bermakna tidak ada pengaruh yang signifikan.

3.3.2 Pengujian Secara Silmultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji keseluruhan variable bebas dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kerja dosen dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% maka variable bebas berpengaruh signifikan atau **H_a** diterima dan **H_o** ditolak, sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ bermakna tidak ada pengaruh yang signifikan atau **H_o** diterima dan **H_a** ditolak

3.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji Person Product-Moment dengan bantuan analisis *Coeffisien of Corelation* pada tingkat signifikan 5%. Data kuesioner yang valid adalah yang memiliki nilai korelasi di atas tingkat derajat signifikan 5%, sehingga pernyataan dari item pertanyaan signifikan dan memiliki validitas konstruk atau terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama.

3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur kehandalan kuesioner, digunakan uji reliabilitas. Umumnya pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga dapat dipakai dengan baik pada kondisi yang berbeda-beda. Ukuran reliabilitas dianggap handal apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Malhotra, 2006).

IV. HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Pengujian Instrumen

4.1.1. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Agar dapat dipercaya, maka pengukuran instrumen data dalam penelitian ini meliputi kinerja dosen, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. dukungan organisasi dan kinerja tidak akan diperoleh hasil yang berbeda secara signifikan jika dilakukan pengukuran terhadap subyek yang sama (konsumen) pada lokasi yang berbeda. Untuk itu perlu dilakukan uji kehandalan.

Pengujian kehandalan dalam penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus koefisien alpha dari Cronbach atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malhotra, 2006:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran

dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

Hasil uji reliabilitas data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk 4 (empat) variabel kinerja yang diteliti yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kinerja Dosen diperoleh nilai *cronbach alpha* masing-masing 0,628, 0,794 0,768, 0,890 dan 0,805 atau lebih dari 0,60. Dengan demikian data yang terlibat dalam variabel penelitian tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* (kehandalan) karena nilai alpha melebihi 60% (Malhotra, 2006 : 305).

4.1.2. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Sehingga di peroleh nilai hubungan skor item pertanyaan dengan skor secara keseluruhan. Kemudian nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% yaitu di atas 0,194. (lihat table Nilai Kritis Korelasi R *Product-Moment* untuk $n = 100$ pada lampiran output SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak, atau dalam bahasa statistic terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk seluruh pernyataan yang berhubungan dengan kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah sebagaimana yang dilambangkan dengan A1 hingga E5 diperoleh nilai korelasi minimal 0,194.

4.2. Analisis Variabel Kinerja Dosen

Variabel kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh dapat dijelaskan Dosen berkinerja baik ditunjukkan dengan jumlah mahasiswa yang memiliki kualitas dari hasil proses pembelajaran berhasil dengan baik adalah sebesar 4,86 yaitu menunjukkan bahwa dosen merasa sngat puas dengan pertanyaan tersebut. Kualitas dari hasil pembelajaran yang didapatkan oleh mahasiswa, menunjukkan tingkat keberhasilan seorang dosen adalah sebesar 4,86 menunjukkan bahwa dosen sangat setuju dengan pertanyaan tersebut. Ketepatan waktu dalam memberikan perkuliahan, ujian dan pemberian nilai kepada mahasiswa, sangat didukung oleh kinerja seorang dosen adalah 4,36 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Kehadiran Dosen dalam memberikan perkuliahan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan, menunjukkan tingkat tanggung jawab moral seorang dosen adalah

4,26 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen yang berkinerja baik, memiliki kemampuan bekerja sama, baik dengan unsur pimpinan perguruan tinggi, staf pengajar dan civitas akademika adalah 4,62 menunjukkan bahwa dosen sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

4.3 Analisis Variabel Kompetensi Pedagogik

Variabel Kompetensi Pedagogik Universitas Muhammadiyah Aceh dapat dijelaskan Dosen diharuskan memiliki kesiapan memberikan kuliah serta menguasai materi secara luas dan mendalam adalah 4,83 menunjukkan bahwa dosen sangat setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen selalu teratur dan tertib dalam penyelenggaraan perkuliahan adalah 4,49 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dalam proses belajar mengajar dosen dapat menghidupkan suasana kelas adalah 4,34 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen dalam menyampaikan materi selalu menggunakan infokus adalah 3,76 menunjukkan bahwa dosen kurang setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen setelah memberi tugas kepada mahasiswa selalu mengembalikan dengan memberikan nilai adalah 3,80 menunjukkan bahwa dosen kurang setuju dengan pertanyaan tersebut.

4.4 Variabel Kompetensi Profesional

Variabel Kompetensi Profesional Universitas Muhammadiyah Aceh dapat dijelaskan Setiap dosen mampu menjelaskan pokok bahasan dengan baik dan dapat dimengerti oleh mahasiswa adalah mendapat nilai rata-rata 4,82 menunjukkan bahwa dosen sangat setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen mampu memberikan contoh yang sesuai dengan konsep yang diajarkan adalah mendapat nilai rata-rata 4,44 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen mampu menjelaskan berkaitan dengan bidang yang diajarkan adalah mendapat nilai rata-rata 4,38 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen menguasai isu-isu terkini dan mengaitkan dengan bahan yang diajarkan adalah mendapat nilai rata-rata 3,88 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen mampu menggunakan beragam teknologi komunikasi adalah mendapat nilai rata-rata 4,29 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut.

4.5 Analisis Kompetensi Kepribadian

Variabel Kompetensi Kepribadian Universitas Muhammadiyah Aceh dapat dijelaskan Dosen yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik, memiliki kewibawaan sebagai dosen sehingga menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat didapat nilai rata-rata adalah 4,82 menunjukkan bahwa dosen sangat setuju

dengan pertanyaan tersebut. Dosen harus arif dalam mengambil keputusan didapat nilai rata-rata adalah 4,50 menunjukkan bahwa dosen sangat setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku didapat nilai rata-rata adalah 4,37 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen dalam menyampaikan pendapat satunya kata dengan tindakan didapat nilai rata-rata adalah 4,01 menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen mampu mengembangkan diri secara mandiri, berkelanjutan dan adil dalam memperlakukan mahasiswa didapat nilai rata-rata adalah 4,57 menunjukkan bahwa dosen sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

4.6 Analisis Kompetensi Sosial

Variabel Kompetensi sosial Universitas Muhammadiyah Aceh dapat dijelaskan. Dosen mampu bergaul secara efektif dengan peserta didik, menjadikan peserta didik memiliki kemampuan menyampaikan pendapat, ide dan gagasan mendapatkan nilai rata-rata adalah 3,76 ini menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen mampu menerima kritikan dan saran dari kawan sejawat dan mahasiswa mendapatkan nilai rata-rata adalah 3,50 ini menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliahnya mendapatkan nilai rata-rata adalah 3,54 ini menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen mampu bergaul dengan baik sesama kawan sejawat mendapatkan nilai rata-rata adalah 3,86 ini menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut. Dosen memiliki toleransi terhadap keberagaman mahasiswa, sehingga tidak terjadi keberpihakan pada perseorangan dan kelompok mendapatkan nilai rata-rata adalah 3,97 ini menunjukkan bahwa dosen setuju dengan pertanyaan tersebut.

V. PEMBAHASAN

5.1 Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh.

Untuk melihat pengaruh keempat variabel kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh dapat dilihat pada table yang diambil dari hasil runout SPSS dari coefficient berikut ini :

TABEL V-1
COEFFESIENTS

Varia bel		St andar Error	t_{hit} ung	t_{tab} el	Sig.
(Cons tant)	940	.3 60	2. 615	1. 985	.010
Komp etensi Pedagogik	149	.0 68	2. 190	1. 985	.031
Komp etensi Profesional	319	.1 04	3. 057	1. 985	.003
Komp etensi Kepribadian	325	.1 34	2. 422	1. 985	.017
Komp etensi Sosial	046	.0 49	.9 28	1. 985	.356
Koefisien Korelasi (R) = 0.789 ^a Koefisien Determinasi (R^2) = 0.623 F_{hitung} = 39.198 Sig. F = 0.000 ^b					

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, yang menjelaskan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dapat diperlihatkan persamaan regresi linear multiple sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

$$Y = 0.940 + 0.149X_1 + 0.319X_2 + 0.325X_3 + 0.046X_4 + e$$

Dari persamaan regresi linier multiple tersebut dapat didiskripsikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,940 dapat diartikan bahwa jika kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi professional (X_2), kompetensi kepribadian(X_3), dan kompetensi sosial (X_4) dianggap tetap, maka kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh adalah sebesar 0,940.
- Nilai regresi untuk variabelkompetensi pedagogik (X_1) adalah sebesar 0,149, dapat diartikan bahwa setiap 100% perubahan terhadap kompetensi pedagogik , maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh sebesar 14,90%. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa semakin baik kompetensi pedagogik maka akan semakin baik kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Aceh.

- c. Nilai regresi untuk variabel kompetensi profesional (X_2) adalah sebesar 0,319, dapat diartikan bahwa setiap 100% perubahan terhadap kompetensi profesional, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh sebesar 31,90%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi profesional maka akan semakin baik kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh .
- d. Nilai regresi untuk kompetensi kepribadian (X_3) adalah sebesar 0,325, dapat diartikan bahwa setiap 100% perubahan kompetensi kepribadian , maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh sebesar 32,50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi kepribadian, maka akan semakin baik kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh .
- e. Nilai regresi untuk kompetensi sosial (X_4) adalah sebesar 0,046, dapat diartikan bahwa setiap 100% perubahan kompetensi sosial , maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh sebesar 4,60%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi sosial, maka akan semakin baik kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh .

5.2. Koefisien Korelasi dan Diterminan

Dari output SPSS regresi linier berganda juga di dapat koefisien korelasi dan diterminan yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Jika korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati 1 atau sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1 dan tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati 0 atau sama dengan 0. Sementara korelasi diterminasi (R^2) menjelaskan sejauh mana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya adalah sebagai berikut :

Tabel V-2

Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi.

Model	R	Adjusted R Square
1	0,789	0,607

Sumber: Data Primer (diolah), 2014

1. Koefisien korelasi (R)= 0,789 menjelaskan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,90%, artinya hubungan antara kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dalam mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh cukup kuat dengan nilai koefisien $> 0,50$.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,607, artinya sebesar 60,70% perubahan-perubahan yang terjadi dalam kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh disebabkan oleh faktor-faktor kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi kepribadian (X_3) dan kompetensi sosial (X_4). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 39,30% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. Dengan demikian masih banyak faktor di luar model yang lebih kuat mempengaruhi kinerja Dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

5.3. Pengujian Hipotesis

5.3.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan pendekatan Uji ANOVA. Anova (*analysis of variance*) atau yang sering disebut dengan Uji-F (F-Test). Uji F merupakan teknik pengujian perbedaan mean (rerata) yang tidak terbatas pada beberapa sampel atau dapat di uji untuk dua beda mean atau lebih dari beberapa variabel yang digunakan. Didalam perhitungan Uji F variasi antar kelompok (*variance between gorups*) akan di bandingkan dengan variansi dalam kelompok (*variance within gorups*) sehingga di peroleh nilai F hitung.

Bila yang dihasilkan dari perbandingan nilai varian tersebut lebih besar dari nilai tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) pada tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan adalah H_0 diterima dan H_a ditolak dan kondisi ini menandakan bahwa rata-rata dari populasi adalah sama. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel V-3
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.	
1	Regression	6.218	4	1.555	39.198	2,467	0,000	
	Residual	3.768	95	040				

	Total	9.986	99					
--	-------	-------	----	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer (diolah), 2014

Hasil pengujian statistik secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 39.198. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan $n=100$ adalah sebesar 2,467. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai F hitung ($39,198$) $>$ F tabel ($2,467$) dengan tingkat probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi kepribadian (X_3) dan kompetensi sosial (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

5.3.2. Pengujian Secara Partial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan pendekatan Uji (t-Test). Implikasi penggunaan t test dilakukan dengan membandingkan dua rerata (mean) dari satu sampel. Uji t merupakan teknik pengujian yang bertolak pada nilai rata-rata (mean) dari suatu variabel, variannya (B) dibandingkan dengan variansi di dalam deret data pada sampel yang sama (*standar error*) sehingga diperoleh nilai t. Dengan demikian jika variansi data sampel (B) bertambah besar dan variansi dalam kelompok (*standar error*) di asumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai t nya akan bertambah besar. Atau sebaliknya jika variansi dalam deret data (*standar error*) bertambah besar dan variansi antar deret data (B) di asumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai t nya akan semakin kecil. Pembuktian hipotesis dengan Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel V-4

Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		t	t tabel	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,940	0,360	2,615	1,985	0,010
Kompetensi Pedagogik (X_1)	0,149	0,068	2,190	1,985	0,031
Kompetensi Profesional (X_2)	0,319	0,104	3,057	1,985	0,003
Kompetensi Kepribadian (X_3)	0,325	0,134	2,422		0,017

					1,985	
	Kompetensi Sosial (X_4)	0,046	0,049	0.928	1,985	0,356

Sumber: Data Primer (diolah), 2014

- a. Hasil penelitian terhadap variabel kompetensi pedagogik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,190 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,985. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,190) lebih besar dari t_{tabel} (1,985) dengan nilai signifikan 0,031. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi pedagogic (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh, dengan demikian hipotesis H_{01} diterima dan menolak hipotesis H_{a1} . Artinya kompetensi pedagogik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh.
- b. Hasil penelitian terhadap kompetensi profesional (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,057 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,985. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,057) lebih besar dari t_{tabel} (1,985) dengan nilai signifikan 0,003. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi profesional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan demikian hipotesis H_{a2} diterima dan menolak hipotesis H_{02} .
- c. Hasil penelitian terhadap kompetensi kepribadian (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,422 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,985. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,422) lebih besar dari t_{tabel} (1,985) dengan nilai signifikan 0,017. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi kepribadian (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan demikian hipotesis H_{a3} diterima dan menolak hipotesis H_{03} .
- d. Hasil penelitian terhadap variabel kompetensi sosial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,928 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,985. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (0,928) lebih kecil dari t_{tabel} (1,985) dengan nilai signifikan 0,356. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi sosial (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh, dengan demikian hipotesis H_{04} ditolak dan menerima

hipotesis H_{a4} . Artinya kompetensi sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

- e. Dari empat kompetensi yang mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh, kompetensi profesional menjadi paling dominan dengan nilai koefisien regresi dan nilai t hitung terbesar.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Pengujian secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Aceh, masing-masing signifikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, kecuali kompetensi sosial yang tidak signifikan ini terlihat pada nilai t hitung $< t$ table.
2. Dari empat kompetensi yang mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh, kompetensi profesional menjadi paling dominan dengan nilai koefisien regresi dan nilai t hitung terbesar.
3. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel sehingga hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0).
4. Derajat hubungan (korelasi) antara kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan kompetensi sosial dengan kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh positif dan cukup kuat.
5. Faktor-faktor lain diluar model penelitian lebih beragam dan kuat perannya dalam mempengaruhi kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Aceh dibanding kompetensi pedagogic, professional, kepribadian dan sosial.

6.2. Saran-saran

1. Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh diharuskan menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.
2. Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh perlu memiliki keluasan wawasan akademik dan kedalaman pengetahuan terhadap materi keilmuan yang ditekuninya.

3. Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh harus menampilkan dirinya secara baik sebagai teladan dan memperlihatkan antusiasme dan kecintaan terhadap profesinya yang mantap, dewasa, arif dan berwibawa.
4. Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh harus mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan professional.
5. Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh harus mampu untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan menjalin kerja sama baik secara individu maupun secara kelompok.

VI. DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Asep Hermawan, (2003), **Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis**, LPFE Universitas Trisakti, Jakarta
- Azhari Husny. (2009), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dibidang penelitian.
- Buchari Alma (2013), **Pengantar Statistika**, Cetakan ke 6, Alfabeta, Bandung.
- Buediono. (2009), **Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasaran**, Edisi Revisi ke 6, Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Cahyono Budi dan Suharto. (2005), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, **JRBI**. Vol. 1, No.1, Januari hal 13-30.
- DIKTI (2010), **Draf Rencana Starategis 2010-2014** Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementrian Pendidikan Nasional.
- <http://www.manajemenpendidikan.tinggi.net/> diunduh tanggal 23 Juli 2013
- Sedarmayanti. (2008), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Negera Koordinator bidang Pengawasan Pembangunan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK. Waspan/8/1999.
- Kuncoro, Mudrajat. (2008), **Metode Riset untuk bisnis dan Ekonomi**. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Malhotra, Naresh. (2006), **Marketing Research : An Applied Orientation**, 4th ed, Prentice Hall, Inc
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2006), **Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan**. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya Offset.
- Mubarak.U.P. (2008), **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Excelcomindo Pratama Banda Aceh**. Skripsi. Fakultas Ekonomi Unsyiah: Darussalam Banda Aceh. Tidak dipublikasikan.
- Mathis, Robert L dan Jacson, John H. (2006), **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Buku I. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009
- Robbins, P. Stephen. (2008), **Perilaku Organisasi**. Edisi kesepuluh. Jakarta : Penerbit PT. Indeks
- Reza (2010), **Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara**.
- Suharsimi Arikunto. (2009), **Prosedur Penelitian**. Cetakan 11, Edisi Revisi IV. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Umar Husein.(2008), **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis**. Cetakan Keempat, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2011), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya. **Jurnal Pendidikan Penabur**, No.17/Tahun ke-10, Desember hal. 26-38.
- Wirawan. (2009),**Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia**. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

www.digilib.unimed.ac.id diunduh tanggal 20 Juli 2013

www.binus.ac.id diunduh tanggal 24 Juli 2013