

# Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen STIE Rahmadiyah Sekayu

**Emelda**

STIE Rahmadiyah Sekayu

Email : [emeldaedirman73@gmail.com](mailto:emeldaedirman73@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of professional competence and the organizational climate of lecturers simultaneously and partially on the performance of STIE Rahmadiyah Sekayu lecturers. The data used primary data from the results of distributing questionnaires to 49 respondents, namely lecturers of management study programs and accounting study programs at STIE Rahmadiyah Sekayu. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the simultaneous professional competence and organizational climate influence the performance of lecturers by 0,000 <sig  $\alpha$  = 0.05. Partially professional competence has a significant effect on lecturer performance by 0,000 <sig  $\alpha$  = 0,05 and organizational climate has a significant effect on lecturer performance by 0,017.*

**Keywords:** Professional Competence, Organizational Climate, Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi dosen secara simultan dan parsial terhadap kinerja dosen STIE Rahmadiyah Sekayu. Data yang digunakan data primer dari hasil menyebarkan kuisioner pada 49 responden yaitu dosen program studi manajemen dan program studi akuntansi di STIE Rahmadiyah Sekayu. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara simultan kompetensi profesional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 0,000 < sig  $\alpha$  = 0,05. Secara parsial kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 0,000 < sig  $\alpha$  = 0,05 dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 0,017.

**Kata Kunci :** Kompetensi Profesional, Iklim Organisasi, Kinerja

## A. PENDAHULUAN

Dosen mempunyai peran penting dalam terwujudnya pendidikan tinggi yang berkualitas, sebagai salah satu unsur penyelenggaraan pendidikan tinggi dosen dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mewujudkan kualitas pendidikan hal pertama yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas dosen. Meningkatkan mutu dosen bukan hanya dari segi kesejahteraan tapi juga kompetensi profesionalismenya. Dalam UU NO. 14 Tahun 2005 tentang dosen dan dosen Pasal 1 ayat (1) menyatakan dosen sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai dosen profesional, seorang dosen harus memiliki kompetensi profesional yang memadai. Kompetensi profesional itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, azas kerja sebagai dosen, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Dalam PP No.74 tahun 2008 pasal 3 ayat 7 dinyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan dosen dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni atau budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan dan mata pelajaran. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu) dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan yang harus dimiliki seorang dosen untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Dosen yang bermutu akan mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Kompetensi profesional dosen dapat dikembangkan melalui Tri Darma Perdosenan Tinggi yang terdiri dari pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan pertemuan ilmiah misalnya workshop, seminar, pengembangan pelatihan dan lain-lain (Sagala,2009).

Pemilihan objek penelitian pada STIE Rahmadiyah karena peneliti menganggap sangat memiliki kepentingan untuk mengetahui tingkat kompetensi dosen dan iklim organisasi tempat dosen bekerja dan sebesar apa implikasinya dalam peningkatan kinerja dosen STIE Rahmadiyah Sekayu tempat peneliti bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan dan menyeimbangkan penelitian terdahulu yang dilakukan Tati Setiawati (2009) meneliti tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen di FPTK UPI Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen FPTK UPI bandung sebesar 8,97 %. Udiyono (2011) meneliti tentang pengaruh kompetensi profesional dan keikutsertaan dalam forum ilmiah serta karya pengembangan profesi terhadap kinerja dosen di universitas widya dharma klaten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan keikutsertaan dalam forum ilmiah serta karya pengembangan profesi terhadap kinerja dosen dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi profesional dan keikutsertaan dalam forum ilmiah serta karya pengembangan profesi berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas widya dharma klaten sebesar 78,8 %.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1) Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi dosen adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan, namun kompetensi dosen tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Sagala (2009) menyatakan kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan suatu sifat (karakteristik) dan orang-orang (kompeten) yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), dan pengetahuan. (Mudlofir, 2012).

Dari beberapa pengertian kompetensi menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan ilmiah yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kata “profesional” erat kaitannya dengan kata “profesi”. Wirawan (2008), menyatakan profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan persyaratan tertentu. Profesional dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan sebuah profesi dan berpendidikan minimal S1 yang mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Suatu profesi umumnya berkembang dari pekerjaan dan ditunjang oleh tiga hal yaitu keahlian, komitmen dan keterampilan yang relevan yang ketiganya membentuk segitiga sama sisi yang ditengahnya terdapat profesionalisme.

Profesionalisme menurut Mudlofir (2012) adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya. Didukung pernyataan Hikmat (2011) bahwa seseorang dianggap sebagai tenaga profesional apabila dalam mengerjakan tugasnya, ia selalu berpegang teguh pada etika kerja, independen (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif.

Sagala (2009) menyatakan sebagai seorang profesional, dosen harus memiliki kompetensi kedosenan yang cukup. Kompetensi kedosenan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai dosen, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten. Sikap profesional merupakan motivasi intrinsik yang pada diri seseorang sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional (Mudlofir, 2012).

Dipertegas Mudlofir (2012) kompetensi profesional merupakan unsur kemampuan penguasaan substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai dengan bidang keprofesiannya sebagai prasyarat bagi penampilan kinerjanya.

dari berbagai pendapat ahli di atas disimpulkan profesionalisme merupakan suatu derajat keprofesian seorang dosen dalam sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan. Artinya kompetensi dan profesionalisme dikembangkan melalui pendidikan prajabatan, dan ditingkatkan melalui pengalaman dan pendidikan (pelatihan) dalam jabatan (Mudlofir, 2012).

## **2) Jenis-Jenis Kompetensi**

Untuk memahami kompetensi profesional perlu dipahami terlebih dahulu pembagian jenis-jenis kompetensi. Sesuai PP No. 19 Tahun 2005 pasal 28 (3) tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut:

- Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
- Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi.
- Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta

didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

### **3) Indikator Kompetensi Profesional**

Usman (2016) kompetensi profesional secara spesifik dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut:

- Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah di masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
- Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai materi yang diajarkan, menguasai materi pokok pada kurikulum dan bahan pengayaan.
- Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan kompetensi pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar.
- Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran, yaitu melakukan evaluasi penilaian terhadap proses pembelajaran.

Mulyasa (2011) menyatakan indikator kompetensi profesional dosen terdiri adalah:

- 1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, yang terdiri atas:
  - (a) Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum
  - (b) Memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi (koheren) dengan materi ajar.
  - (c) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
  - (d) Menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menguasai struktur dan metode keilmuan, yaitu menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/disiplin ilmu.

Dari berbagai teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dosen adalah kemampuan yang dimiliki setiap dosen dalam menguasai materi dan ilmu pengetahuan serta mampu mengembangkannya pada mahasiswa dan dalam kehidupan sehari-hari.

### **4) Iklim Organisasi**

Plunkett dkk (2010) iklim organisasi adalah perasaan karyawan tentang pekerjaannya. Organisasi yang sukses sering memiliki iklim terbuka karena menumbuhkan energi kreatif individu dan mengambil keuntungan dari keinginan karyawan untuk berpartisipasi. Pendapat lain dinyatakan Wirawan (2008) bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik. Berdasarkan definisi diatas Wirawan (2008) menyebutkan aspek-aspek dari iklim organisasi yang mengandung karakteristik tertentu yaitu:

- a) Iklim organisasi berkaitan dengan unit besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu.
- b) Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya.
- c) Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi.
- d) Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota.

## **5) Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi**

Iklim organisasi memiliki dimensi, menurut Muhamad (2011) dimensi iklim organisasi terdiri atas hal-hal berikut:

- a) Rasa tanggung jawab
- b) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
- c) Penghargaan atau reward
- d) Rasa persaudaraan
- e) Semangat tim.

Dalam suatu organisasi iklim organisasi tidak serta merta terbentuk dengan sendirinya, Muhamad (2011) menyatakan terdapat indikator yang berperan mempengaruhi pembentukan iklim organisasi:

### **a) Struktur**

Struktur berkaitan dengan tugas menunjukkan derajat sampai sejauh mana penyelesaian tugas-tugas dilakukan dengan suatu metode tertentu. Juga memberikan kejelasan kepada pegawai bahwa sesuatu pekerjaan dan tugas dapat dikoordinir dengan baik dan tujuan dirumuskan secara jelas.

### **b) Tanggung jawab**

Menunjukkan derajat bahwa pegawai dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya kepada atasan. Tanggung jawab yang tinggi dapat meningkatkan kinerja.

### **c) Penghargaan**

Menunjukkan derajat para pekerja bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik dari pada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah.

### **d) Risiko**

Risiko dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai karena semua pekerjaan berdasarkan kebijakan pimpinan organisasi dan besar kecilnya resiko yang akan terjadi akibat penerapan kebijakan tersebut akan mempengaruhi kinerja.

### **e) Kehangatan/ keramahan**

Perlakuan atau perhatian yang baik dari pimpinan pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai merasa mendapatkan perlindungan dan pengayonan sehingga pegawai akan merasakan pula untuk berupaya memaksimalkan kinerjanya.

### **f) Dukungan**

Dukungan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.

### **g) Standar**

Kualitas merupakan tantangan bagi semua pegawai untuk melaksanakannya dengan menetapkan standar tersebut kinerja pegawai harus dapat menyesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

### **h) Konflik**

Persaingan antar pegawai dalam satu organisasi dalam rangka mencari kemenangan atau keuntungan masing-masing dapat menimbulkan konflik internal, sehingga akan merugikan organisasi karena prestasi yang diraih oleh pegawai tidak maksimal. Konflik ini menimbulkan tekanan-tekanan dalam organisasi,

menimbulkan rasa tidak aman dan berperasaan cemas pada sebagian dari anggotanya.

## 6) Jenis- Jenis Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki jenisnya, menurut Hoy dan Miskel (2011) iklim organisasi terbagi atas iklim organisasi terbuka dan tertutup yaitu:

### a) Iklim Organisasi Terbuka

Iklim terbuka ditandai dengan kerjasama yang baik dan respek terhadap lingkungan secara nyata antara warga sekolah dengan kepala sekolah.

### b) Iklim Organisasi Tertutup

Iklim ini menunjukkan hal yang sebaliknya dengan iklim organisasi yang terbuka. Kegiatan di sekolah hanya merupakan rutinitas pokok seperti mengajar dan memberikan penilaian. Tidak terdapat kerjasamanya dan respon dari warga sekolah.

## 7) Kinerja Dosen

Kinerja (*permormance*) sangat penting dimiliki seorang pegawai, prestasi kerja pegawai dapat diukur melalui kinerja. Menurut Uno (2011) kinerja dosen adalah hasil yang dicapai secara optimal seorang dosen dalam kegiatan mengajarnya. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja dosen.

Istilah *performance* sering diartikan sebagai kinerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Rivai, 2011). Dipertegas Wibowo (2008) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selanjutnya Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lainnya dipertegas Handoko (2009), kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

## 8) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, menurut Rivai (2011) kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, menurut Malthis (2010) yaitu sebagai berikut:

- a) kemampuan mereka
- b) motivasi,
- c) dukungan yang diterima,
- d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
- e) hubungan mereka dengan organisasi.

## 9) Indikator dan Pengukuran Kinerja

Dalam mengukur kinerja dosen diperlukan adanya indikator, menurut Uno (2011) indikator kinerja terbagi atas lima dimensi yaitu:

- a) Kualitas Kerja

- Kinerja dosen dapat dilihat dari cara mengajar dan prestasi yang diperoleh siswa.
- b) Kecepatan/Ketepatan Kerja  
Ketepatan kerja merupakan indikator kinerja seorang dosen melaksanakan tugasnya.
  - c) Inisiatif dalam Kerja  
Selain hasil kerja dan ketepatan kerja inisiatif untuk menghasilkan hal-hal baru juga merupakan kinerja.
  - d) Kemampuan Kerja  
Kemampuan menggunakan berbagai metode pembelajaran dan memahami fungsi dosen.
  - e) Komunikasi  
Menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk perkembangan pendidikan. Selain indikator di atas Robbins (2010) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dapat dengan melihat hal-hal berikut:
  - f) Kualitas Kerja  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
  - g) Kuantitas Kerja  
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  - h) Ketepatan Waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil kerja serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  - i) Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) digunakan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit.
  - j) Kemandirian  
Merupakan tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja, komitmen dan tanggung jawab terhadap lembaga.

### C. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi di mana sampel diambil, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen STIE Rahmanyah Sekayu. jika populasi relatif kecil (kurang dari 100) maka sebaiknya populasi tersebut diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel, namun jika lebih besar dari 100 maka dapat diambil sebagian untuk dijadikan sampel. Penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil.

**Tabel.1. Populasi dan Sampel**

No	Jenis Dosen	Program Studi	
		Manajemen	Akuntansi
1	Pegawai Negeri Sipil Dpk	6 orang	3 orang
2	Dosen Tetap Non PNS	24 orang	13 orang
3	Dosen Tidak Tetap	2 orang	1 orang
		32 orang	17 orang

Sumber: Kepegawaian STIE Rahmanyah, 2018

## D. TEKNIK ANALISIS

Model teknis analisis statistika yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, sehingga metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 +$$

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

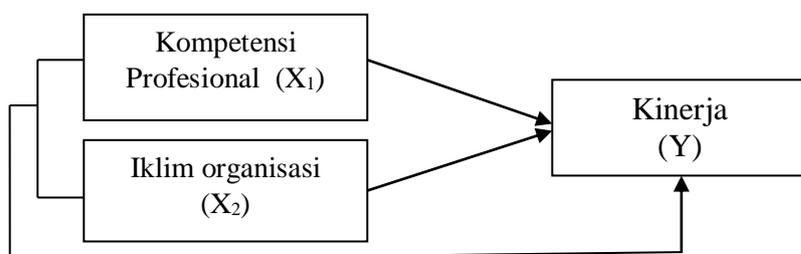
H1: Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

H2: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

H3: Kompetensi profesional dan iklim organisasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja dosen.

Desain penelitian menggambarkan hubungan kausal variabel Kompetensi Profesional ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) seperti di bawah ini:

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran



## E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis faktor. Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai undimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai tabel *product moment*.

a) Untuk variabel kompetensi profesional semua item valid adalah : X1.1 s.d X1.10

b) Untuk variabel iklim organisasi semua item valid adalah X2.1 s.d X2.10

c) Untuk variabel kinerja terdapat dua variabel yang tidak valid yaitu Y4 dan Y7 sedangkan 10 variabel lainnya valid yaitu Y1, Y2, Y3, Y5, Y6, Y8, Y9, Y10, Y11 dan Y12.

Suatu ukuran dikatakan reliabel apabila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas dari variabel kompetensi profesional, iklim organisasi dan kinerja semua reliabel karena nilai *cronbach Alpha* > 0,7.

### 2) Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai asymp. sig > 0,05. Dari tabel di atas variabel kompetensi profesional diperoleh nilai asymp sig = 0,431 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal. Variabel iklim organisasi memperoleh Nilai asymp sig = 0,379 > 0,05 dan variabel kinerja memperoleh nilai asymp sig = 0,429 >

0,05, artinya semua data terdistribusi normal. Semua data variabel penelitian tidak terindikasi terjadi autkorelasi karena nilai tolerance kompetensi profesional sebesar  $0,192 < 1$  dan iklim organisasi sebesar  $0,195 > 0,1$ . Nilai tolerance kompetensi profesional sebesar  $5,116 < 10$  dan nilai tolerance iklim organisasi sebesar  $4,20 < 10$  maka semua data tidak terjadi multikolinearitas.

### 3) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan pengujian SPSS dapat di lihat pada Tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,937	0,417	
Kompetensi Profes.	0,759	0,218	0,713
Iklim Organisasi	0,082	0,195	0,086

*Sumber: Hasil pengolahan data, 2018*

Nilai constant sebesar 0,937 menunjukkan bahwa dengan ada atau tidaknya variabel kompetensi profesional dan iklim organisasi, kinerja dosen tetap terbentuk sebesar 0,937. Nilai Kompetensi profesional dan iklim organisasi yang positif berbanding lurus dengan kinerja dosen, kenaikan per satu satuan skor variabel bebas mengakibatkan kenaikan variabel terikat.

### 4) Hasil Uji Hipotesis F

Hasil Uji hipotesis F menunjukkan pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis F**

Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,201	2	5,100	38,302	,000 <sup>a</sup>
Residual	6,125	46	,133		
Total	16,326	48			

*Sumber: Hasil pengolahan data, 2018*

Hasil Uji Hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar  $0,000 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya secara bersama-sama kompetensi profesional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE Rahmanyah Sekayu.

### 5) Hasil Uji Hipotesis t

Hasil Uji hipotesis t menunjukkan pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis t**

Variabel	t	Sig.
1 (Constant)	2,247	0,029
Kompetensi Profes.	3,488	0,001
Iklm Organisasi	0,420	0,017

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Hasil Uji Hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi profesional sebesar  $0,001 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya secara parsial kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE Rahmadiyah Sekayu. Variabel iklim organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar  $0,017 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE Rahmadiyah Sekayu.

## F. PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen STIE Rahmadiyah Sekayu

Hasil Uji Hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi profesional sebesar  $0,001 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya secara parsial kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE Rahmadiyah Sekayu, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pengaruh signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian memperkuat teori kompetensi profesional, semakin tinggi kompetensi profesional seorang dosen dalam mengajar maka makin tinggi kinerja yang ditunjukkannya melalui indikator ukuran kompetensi seorang dosen yaitu menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menguasai program pengajaran dan memiliki kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar. Dengan menguasai indikator di atas dosen dapat bekerja secara profesional dan terukur sehingga mampu menghasilkan *performance* kerja secara maksimal.

### 2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen STIE Rahmadiyah Sekayu

Variabel iklim organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar  $0,017 < \text{sig } \alpha = 0,05$  artinya secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE Rahmadiyah Sekayu, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Iklim organisasi sangat berperan penting dalam membentuk kinerja dosen dalam bekerja, dosen butuh iklim yang kondusif dan nyaman. Iklim organisasi dapat diukur melalui rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing personil, dan bagaimana standar pekerjaan serta harapan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dalam bekerja dosen membutuhkan adanya penghargaan atas kinerja yang ditampilkan, didukung oleh faktor lain yaitu rasa persaudaraan yang tinggi serta semangat tim dalam bekerja. Semakin baik iklim organisasi suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja yang ditampilkan dosen dalam bekerja.

## G. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara bersama-sama kompetensi profesional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

2. Secara parsial kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

#### **H. SARAN**

Dari simpulan penelitian di atas, penelitian memberikan saran kepada STIE Rahmadiyah Sekayu dan dosen untuk:

1. Tetap mempertahankan dan meningkatkan kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi lembaga, tuntutan zaman dengan peraturan yang ketat dari Kemenristek menuntut dosen untuk tetap aktif dan berkualitas dalam menghasilkan karya, agar kualitas pendidikan juga dapat meningkat. STIE Rahmadiyah harus dapat membantu dan mewujudkan iklim organisasi yang baik bagi dosen.
2. Dosen tidak pernah berhenti dituntut untuk berkarya, semakin tinggi tingkat senioritas dosen maka makin tinggi beban kerja dosen untuk dilaporkan pada lembaga dan Kemenristek. Pertahankan dan tingkatkan kompetensi profesional dan kinerja yang telah dimiliki dosen untuk mencapai tujuan pendidikan.
3. Iklim organisasi yang baik sangat mendukung peningkatan kinerja dosen, untuk STIE Rahmadiyah Sekayu harus tetap mampu mewujudkan iklim yang baik bagi dosen agar dosen dapat bekerja maksimal dan terus berkarya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T, Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan SDM*. (ed.2). Yogyakarta, Indonesia: BPF
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Hoy, W.,K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration, Theory, Research, and Practice, Six edition*. New York: Random House.
- Malthis, Robert L. (2010). *Human Resource Management*. Tenth Edition. USA: Thomson South Western.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar (2015). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudlofir, Ali. (2012). *Pendidik Profesional*. (cet.1). Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Muhamad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

- Peraturan Pemerintah Nomor 74. (2008). *Tentang Profesional Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Plunkett, Warren R, Raymond F. dkk. (2008). *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectation*. USA: Thomson Corporation, Ninth Edition.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers
- Tati Setiawati. (2009). "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI Bandung)". Dalam *Jurnal Media Pendidikan Gizi dan Kuliner*. Vol. 1. No. 1. Oktober 2009.
- Udiyono. (2011). "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah Serta Karya Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Universitas Widya Dharma Klaten)". Dalam *Jurnal Magistra*. No. 76 Th. XXIII Juni 2011. Klaten
- Uno, B Hamzah. (2011). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan pertama. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
- UU No.14 Republik Indonesia (2005). *Tentang Guru dan Dosen*.
- Usman, Uzer. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. (ed.3). Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat