

**Analisis Pengaruh Kompetensi Dosen, Disiplin Kerja Dosen, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Studi Kasus : Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang)**

**Fitri Konefi**

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

**Abstract**

*This study aimed to analyze the effect lecturer's competence, lecturer's work discipline and organization's support toward lecturer's professional development in the faculty of economics Pamulang University. This research approach using quantitative research methods with observation method structured interviews and questionnaires closed. The population in this research is a lecturer Pamulang University economics faculty, while the sampling technique used is proporsionale stratified random sampling. The results indicate that there is positive and significant correlation between lecturer's competence toward lecturer's professional development, there is positive and significant correlation between lecturer's work discipline toward lecturer's professional development, there is positive and significant correlation between organization's support toward lecturer's professional development, and there is positive and significant correlation between the lecturers competence, lecturer's work discipline and organization's support together toward lecturer's professional development. So can be concluded that there is a significant positive effect between of lecturer's competence, of lecturer's work discipline and organization's support toward lecturer's professional development in the faculty of economics Pamulang University.*

**Keywords :** *lecturer's competence; lecturer's work discipline; organization support; lecturer's professional development.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dosen, disiplin kerja dosen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen tetap pada fakultas ekonomi Universitas Pamulang. Pendekatan penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode observasi terstruktur yaitu wawancara dan angket tertutup. Populasi dalam penelitan ini adalah dosen tetap fakultas ekonomi Universitas Pamulang, adapun teknik *sampling* yang digunakan adalah *proporsionale stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dosen terhadap pengembangan profesi dosen, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dosen terhadap pengembangan profesi dosen, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara kompetensi dosen, disiplin kerja dosen, dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap pengembangan profesi dosen. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dosen, disiplin kerja dosen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen tetap pada fakultas ekonomi Universitas Pamulang.

**Kata Kunci:** Kompetensi dosen; disiplin kerja dosen; dukungan organisasi; pengembangan profesi dosen.

Corresponding Author: [ramaalzam@gmail.com](mailto:ramaalzam@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dosen adalah seorang profesional yang mengelolah dan membimbing mahasiswa di lingkungan universitas. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa “dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat”. Untuk memperkuat tugas utama, seorang dosen juga dituntut melakukan aktivitas di bidang pendidikan atau kegiatan lain yang mendukung pada upaya pemberdayaan masyarakat, seperti; pelatihan, seminar, workshop, bintek, kepanitiaan kegiatan, dan sebagainya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dosen di UNPAM saat ini belum maksimal hal ini terlihat masih terdapat dosen yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmunya dan penguasaan materi mata kuliah yang diampu kurang memadai, sehingga mempengaruhi rendahnya interaksi antar dosen dan mahasiswa selama proses belajar mengajar.

Disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan atau norma-norma yang ada dalam lingkungan pendidikan agar dapat meningkatkan kualitas diri dosen itu sendiri. Disiplin kerja dosen UNPAM saat ini masih belum maksimal hal ini terlihat dari kurangnya rasa tanggung jawab dosen terhadap tugas-

tugas yang diberikan, misalnya sering terlambat datang mengajar dan sering mengakhiri kuliah sebelum waktunya, terlambat menyampaikan nilai UTS dan UAS mahasiswa.

Dukungan organisasi sangatlah penting dalam pengembangan profesi dosen. Tanpa dukungan organisasi tidak mungkin terwujud pengembangan profesi dosen. Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Profesi Dosen UNPAM saat ini masih belum optimal hal ini terlihat dari lemahnya manajemen penyelenggara pendidikan dalam hal pengaturan jadwal mata kuliah dosen sehingga masih terdapat dosen yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, masih kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pengajaran, misalnya jumlah infocus yang tidak mencukupi, terdapat meja dosen yang sudah tidak layak pakai, ac atau kipas angin yang tidak berfungsi, papan tulis yang sudah usang. Hal ini lah yang menjadi motivasi peneliti untuk membahas lebih dalam lagi permasalahan yang terjadi saat ini. Permasalahan dapat dirinci sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesiapan beberapa dosen tentang pemahaman strategi pembelajaran sebagai dasar kelancaran kegiatan belajar mengajar di kelas, ini terlihat dari beberapa dosen mengajar tidak sesuai jadwal pada SAP yang telah dibuat (informasi dari mahasiswa).
2. Kemampuan mengajar dan menghidupkan suasana belajar bagi sebagian dosen masih harus ditingkatkan, ini terlihat dari beberapa dosen cara mengajarnya masih satu arah (informasi dari mahasiswa).
3. Masih ada beberapa dosen yang mengajar tidak sesuai bidang keahliannya, ini terlihat dari beberapa dosen yang berlatar belakang pendidikan kurang linier terhadap Mata Kuliah yang diampu (data bersumber dari bagian akademik).
4. Masih terdapat dosen yang datang terlambat, ini terlihat dari prosentase kedatangan tepat waktu dosen mengajar sebesar 88% (data bersumber dari bagian absensi).
5. Masih ada dosen yang terlambat menyerahkan nilai ke bagian akademik (data bersumber dari informasi mahasiswa yang nilainya terlambat keluar).
6. Masih kurangnya pemenuhan dukungan organisasi yang berhubungan dengan sarana kegiatan belajar mengajar, misalnya infocus jumlahnya kurang memadai dari 150 unit untuk 310 dosen (data dosen April 2016), ruangan kelas yang kurang nyaman, terdapat

meja dan kursi yang rusak serta papan tulis yang sudah usang (data bersumber dari bagian gudang dan pengamatan dikelas).

7. Masih kurangnya prosentase tenaga dosen dibandingkan dengan jumlah mahasiswa (data bersumber dari data dikti).
8. Masih belum meratanya pembagian jadwal mengajar bagi sebagian dosen (data bersumber dari bagian akademik).

Sebagai indikator keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah dosen yang memegang peranan strategis. Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusnya tidak akan memberi hasil optimal, sepanjang dosen belum atau tidak mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, yaitu kemandirian dosen dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan profesional. Kemandirian dosen akan tercermin dalam perwujudan pengembangan profesi dosen tetap sebagai pribadi, sebagai warga masyarakat, sebagai pegawai dan sebagai pemangku jabatan profesional dosen, pengembangan profesi dosen tetap ini lebih difokuskan pada bagaimana kompetensi dosen, disiplin kerja dan dukungan organisasi yang diterima dosen sebagai motivasi kerja dosen dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, sehingga pengembangan profesi dosen tetap dapat tercapai secara optimal.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pengertian Kompetensi Dosen**

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2011:202), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Sutrisno (2011:203), mengemukakan tentang pengertian kompetensi adalah suatu keterampilan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan

kerja yang ditetapkan. Hampir senada dengan persyaratan tersebut Wibowo (2012:324), berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Moehariono (2009:4), kompetensi terletak pada bagian dalam manusia dan selamanya ada dalam kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ada 4 kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi guru dan Dosen terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya, dalam hal ini dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan, dan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan fungsi guru dan Dosen dalam memperhatikan perilaku peserta didik belajar (Mahasiswa), (Djohar,2006:130). Menurut Suparlan (2008:93) menambahkan bahwa standar kompetensi guru dan Dosen dipilah ke dalam tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik.

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang dijabarkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru dan Dosen antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru dan Dosen.

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru dan dosen. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru dan dosen meliputi (a) pengenalan peserta didik secara mendalam; (b) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (disciplinary content) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah (c) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan (d) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan.

### **Pengertian Disiplin Kerja Dosen**

Kedisiplinan kerja dosen dalam suatu perguruan tinggi dapat dilihat dari sikap dan perilaku dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Sikap dan tingkah laku para dosen berpatokan pada kepatuhan dalam melaksanakan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perguruan tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang telah ditetapkan, sehingga dosen lebih mudah dalam melakukan pengembangan profesinya.

Handoko (2012:208), mendefinisikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Menurut Hasibuan (2014:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagai indikator tingkat kedisiplinan dosen tidak dapat terlepas dari hal-hal sebagai berikut (Hasibuan, 2014:195), yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan tercapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi

kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya.

- 2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.
- 3) Balas jasa, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya/perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya.
- 6) Hukuman, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

### **Pengertian Dukungan Organisasi**

Rhoades & Eisenberger dalam Fitri (2008:15) Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi. Persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Dari berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi. Bagi karyawan, organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional mereka seperti *respect* (penghargaan), *caring* (kepedulian), dan *tangible benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan terhadap *approval* (persetujuan), *esteem* (penghargaan) dan *affiliation* (keanggotaan). Eisenberger dalam Yuliantini (2013), penilaian positif dari organisasi meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai. Oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka.

Sebagai indikator ada tidaknya dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai, yaitu:

1) Sikap Organisasi Terhadap Ide-Ide Pegawai

Dukungan organisasi dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2) Respon Terhadap Pegawai Yang Menghadapi Masalah

Dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

3) Respon Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat persepsi dukungan organisasi pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Pada dasarnya dukungan organisasi merupakan suatu persepsi pegawai bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka individu akan mempersepsikan

bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka. Rhoades and Eisenberger dalam Nursiah Fitri (2008) menyatakan, “Kepedulian, rasa dihargai dan keanggotaan diyakini berhubungan dengan dukungan organisasi, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional pegawai sehingga peran dan identitas sosial menjadi terintegrasi dengan organisasi”.

### **Pengertian Pengembangan Profesi Dosen**

Menurut Hasibuan (2014:69), “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2014:70), pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Menurut Jan Bella dalam Hasibuan (2014:70), pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*. Menurut Lev Vygotsky – teori ini juga disebut sebagai “Konstruktivisme Sosial”. Dia percaya bahwa bahasa, khususnya *inner speech* memainkan peran utama dalam pengembangan diri. Sedangkan menurut Lawrence Kohlberg – teori ini bertujuan sebagai pengembangan diri penalaran moral. Bagaimana individu berpikir tentang situasi bermoral. Mengajarkan mengajar penalaran moral melalui penyajian dilema moral.

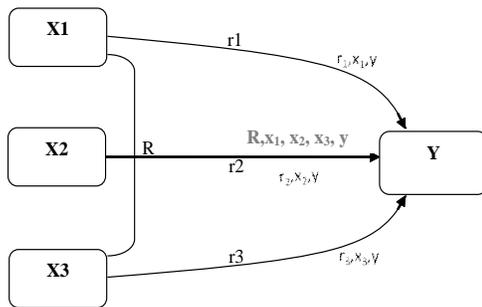
Pengembangan dapat berupa pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginannya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya, menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik, dan pengembangan secara formal, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk

mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa datang, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seseorang karyawan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan arti dosen sebagai tenaga pengajar pada Perguruan Tinggi. Sedangkan menurut UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 2, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jadi, dosen adalah tenaga pendidik profesional pada Perguruan Tinggi. Jabatan dosen dapat dikatakan sebuah profesi karena menjadi seorang dosen dituntut suatu keahlian tertentu (mengajar, mengelola kelas, merancang pengajaran, melakukan penelitian, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat) dan dari pekerjaan ini seseorang dapat memiliki nafkah bagi kehidupan selanjutnya. Akan tetapi hakikat profesinya sebagai dosen menuntut agar seseorang bukan hanya mencari nafkah hidup, melainkan kesediaannya untuk melayani sesama. Profesi dosen juga disebut sebagai profesi yang luhur. Dalam hal ini, perlu disadari bahwa seorang dosen dalam melaksanakan profesinya dituntut adanya budi luhur dan akhlak yang tinggi.

Menurut Danim dalam Yuliantini (2013), Pengembangan profesi dapat dilakukan dengan multi wadah dan multicara seperti studi lanjut bergelar, studi lanjut non gelar, penataran, kursus-kursus, belajar sendiri, mengadakan penelitian, mengikuti lokakarya, seminar, pertemuan ilmiah, pengabdian masyarakat dan lain sebagainya. Pengembangan Profesi Dosen dalam penelitian ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 1 ayat 9 menyebutkan, Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; ayat 10 menyebutkan Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi; ayat 11 menyebutkan Pengabdian kepada Masyarakat adalah kegiatan sivitas akademika yang

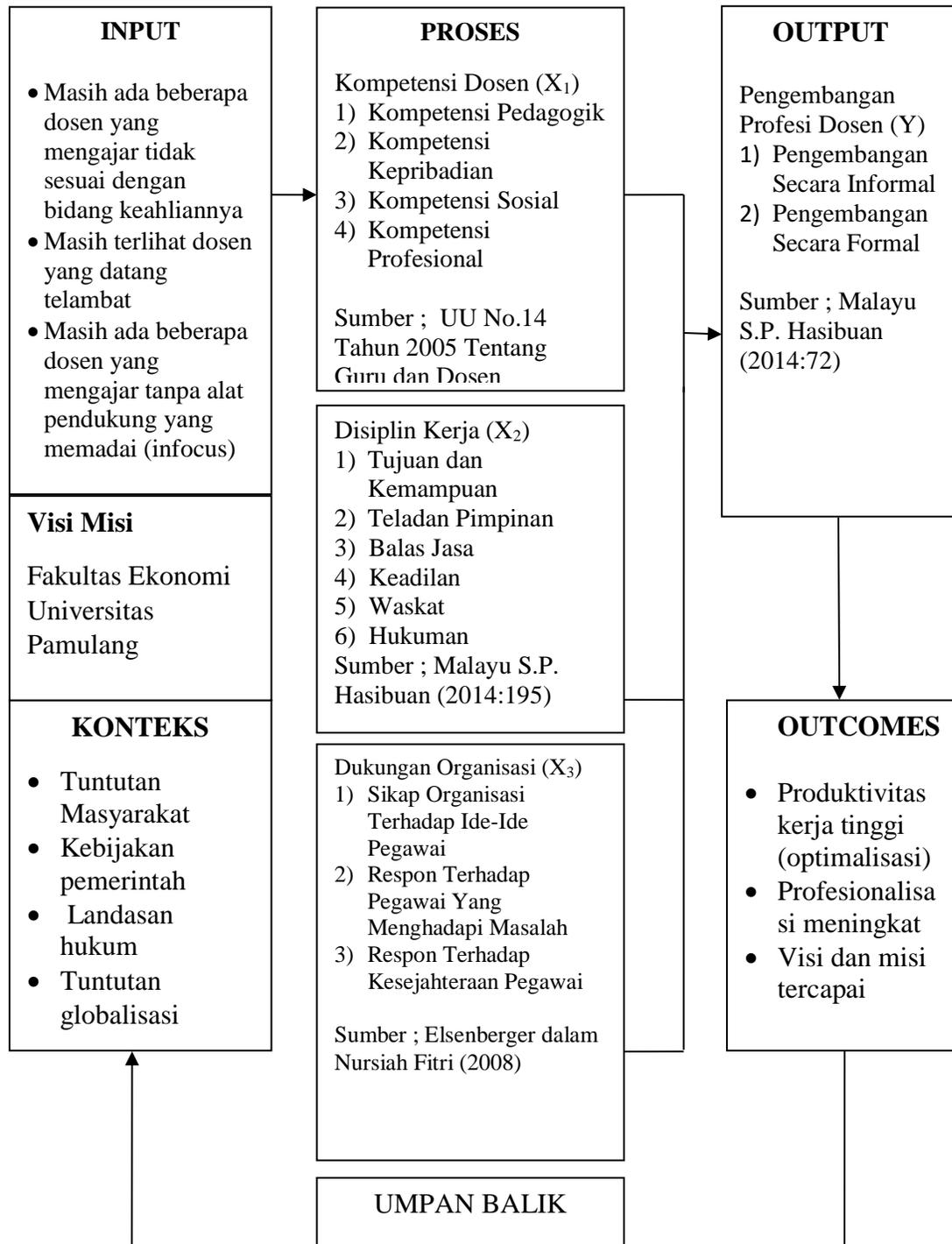
memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan ayat 12 menyebutkan Pembelajaran adalah proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar



**Gambar 1: Paradigma ganda dengan tiga variable independen**

Berdasarkan paradigma diatas terdapat tiga variable independen yaitu Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ), dan Dukungan Organisasi ( $X_3$ ), serta satu variable dependen yaitu Pengembangan Profesi Dosen Tetap ( $Y$ ), yang merupakan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka berpikirnya adalah : **Jika** Kompetensi Dosen, Disiplin Kerja Dosen dan Dukungan Organisasi berjalan dengan baik **maka** Pengembangan Profesi Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang akan optimal dan sesuai harapan.

Adapun kerangka berpikir dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :



## **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir “**Jika** Kompetensi Dosen, Disiplin Kerja Dosen dan Dukungan Organisasi berjalan dengan baik **maka** Pengembangan Profesi Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang akan optimal dan sesuai dengan harapan semua pihak”, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

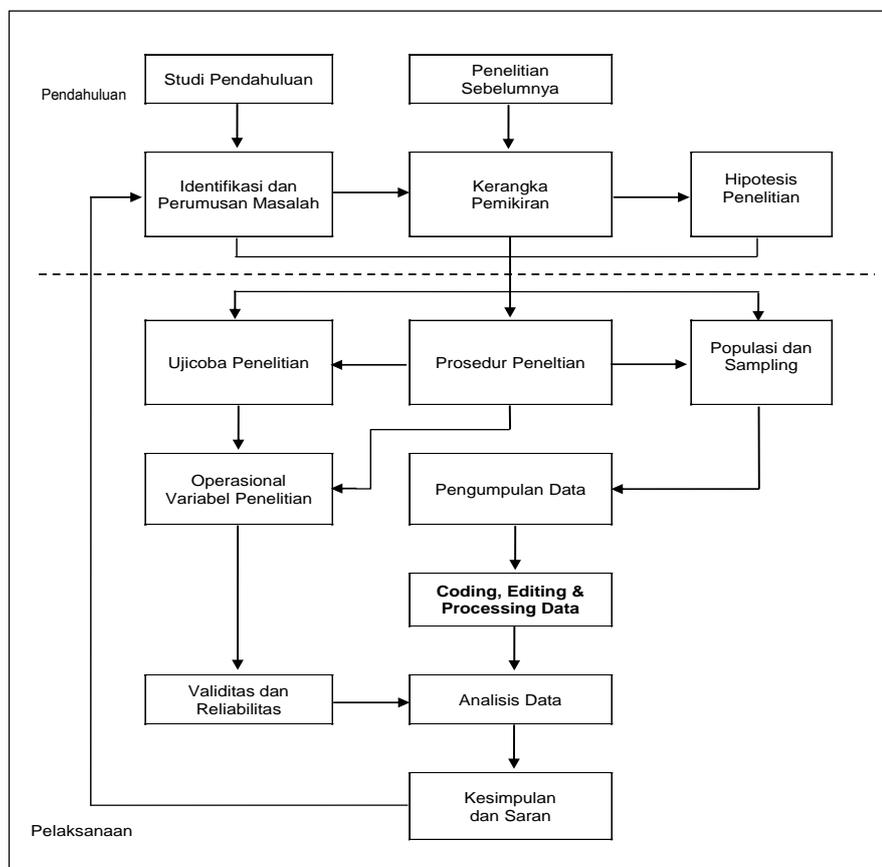
1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y);
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ) terhadap antara Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y);
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y);
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ), dan Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode studi kasus pada perguruan tinggi Universitas Pamulang Fakultas Ekonomi. Dikatakan kuantitatif karena data-data yang digunakan berbentuk angka atau numerik, masalah yang diteliti sudah jelas dan populasinya luas. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2010:23) bahwa metode kuantitatif akan digunakan dalam penelitian apabila : Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian observasi terstruktur yaitu observasi yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel yang diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti menggunakan instrumen penelitian yang telah

teruji validitas dan realibilitasnya. Pedoman wawancara terstruktur, atau angket tertutup dapat juga digunakan sebagai pedoman untuk melakukan observasi (Sugiyono, 2014:198).

Penentuan variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian data dengan kuesioner awal kepada beberapa responden *expert* yaitu dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Di samping itu peneliti juga mengambil beberapa referensi dari penelitian terdahulu sebagai bahan acuan dan pembanding terhadap variabel-variabel penelitian yang akan dilakukan. Dari hasil kuesioner dan referensi penelitian terdahulu ini dapat menjadi dasar peneliti untuk menentukan dengan jelas variabel-variabel yang diteliti. Peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif.



**Gambar : Desain Penelitian**

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Semua koefisiensi atau derajat pengaruh yang dihasilkan dari analisis, menunjukkan bahwa antar variabel baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, antara Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), Proses Administrasi Pengadaan Barang/Jasa ( $X_2$ ), Proses Verifikasi Dokumen Pembayaran ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan sangat kuat terhadap peningkatan Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y). Berikut rangkuman hasil uji hipotesis yang telah di jabarkan diatas:

1. Pengaruh Positif antara variabel Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y), berdasarkan uji signifikansi koefisien determinasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 5,729. Harga  $t_{tabel}$  dengan dk=170 pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,974. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga koefisien determinasi sangat signifikan. Tingkat keeratan pengaruh antara Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) dengan Pengembangan Profesi Dosen (Y) ditunjukkan oleh korelasi ( $R$ ) sebesar 0,400, yang menunjukkan pengaruh sangat kuat. Dengan demikian penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara Kompetensi Dosen dan Pengembangan Profesi Dosen terbukti kebenarannya dan signifikan. Berarti semakin baik Kompetensi Dosen dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak baik pula pada Pengembangan Profesi Dosen yang bersangkutan. Berdasarkan Koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dan koefisien korelasi antara Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) dengan Pengembangan Profesi Dosen (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu R Square ( $R^2$ ) = 0,160 berarti bahwa 16,00% varians yang terjadi dapat dijelaskan oleh varians Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) melalui  $Y = 1,884 + 0,444X_1$ .
2. Hasil yang sama juga terjadi pada variabel Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ) yang berpengaruh positif terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y), berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 5,619. Harga  $t_{tabel}$  dengan dk=170 pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,974. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga koefisien korelasi signifikan. Tingkat keeratan pengaruh antara Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ )

dengan Pengembangan Profesi Dosen (Y) ditunjukkan oleh korelasi ( $R$ ) sebesar 0,394, nilai koefisien korelasi ini menunjukkan pengaruh kuat. Dengan demikian penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja Dosen dan Pengembangan Profesi Dosen terbukti kebenarannya dan signifikan. Berarti semakin baik Disiplin Kerja Dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi akan berdampak baik pula pada Pengembangan Profesi Dosen yang bersangkutan. Koefisien determinasi antara Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ) dengan Pengembangan Profesi Dosen (Y) diperoleh yaitu R Square ( $R^2$ ) = 0,155 berarti bahwa 15,50% varians yang terjadi pada Pengembangan Profesi Dosen (Y) dapat dijelaskan oleh varians Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ) melalui  $Y = 1,933 + 0,475X_2$ .

3. Pengaruh positif antara variabel Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y), berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 6,685. Harga  $t_{tabel}$  dengan dk = 170 pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,974, Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga koefisien korelasi signifikan. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0.454 menunjukkan pengaruh yang kuat. Dengan demikian penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara Dukungan Organisasi dan Pengembangan Profesi Dosen terbukti kebenarannya dan signifikan. Berarti semakin baik Dukungan Organisasi terhadap pelaksanaan kegiatan pembelajaran akan berdampak baik pula pada Pengembangan Profesi Dosen yang bekerja pada institusi pendidikan yang menaunginya. Koefisien determinasi antara Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) dengan Pengembangan Profesi Dosen (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu R Square ( $R^2$ ) = 0,206 berarti bahwa 20,60% varians yang terjadi pada Pengembangan Profesi Dosen (Y) dapat dijelaskan oleh varians Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) melalui  $Y = 1,759 + 0,521X_3$ .
4. Hasil Uji F merupakan uji simultan antara variabel Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ), dan Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) yang berpengaruh

positif dengan Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y) berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tabel di atas, dapat disimpulkan  $F_{hitung} (21,597) > F_{tabel} (2,425)$  pada  $\alpha = 0,05$  sehingga hasil analisis data tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), PDisiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ), dan Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y). Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kompetensi dosen, disiplin kerja dosen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen tetap pada fakultas ekonomi Universitas Pamulang melalui persamaan garis regresi  $Y = 0,954 + 0,279X_1 + 0,115X_2 + 0,350X_3$  sebesar 27,6%.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan dan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y), besar pengaruhnya adalah 16,00%. Jadi dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi dosen terhadap pengembangan profesi dosen tetap dapat diterima.
2. Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y), besar pengaruhnya adalah 15,50%. Jadi dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dosen terhadap pengembangan profesi dosen tetap dapat diterima.
3. Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y), besar pengaruhnya adalah 20,60%. Jadi dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen tetap dapat diterima.
4. Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), Disiplin Kerja Dosen ( $X_2$ ), dan Dukungan Organisasi

(X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Y), besar pengaruhnya adalah 27,60%. Jadi dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dosen, disiplin kerja dosen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen tetap dapat diterima.

## SARAN

Dari analisis deskriptif data penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada para dosen agar lebih membuka diri lagi untuk menerima kritik dan saran serta pendapat orang lain dengan ikhlas dan kepada pihak fakultas khususnya dan UNPAM umumnya mengadakan pengarahan dan bimbingan teknis yang berhubungan dengan interaksi sosial secara berkesinambungan. Diharapkan juga agar Dosen terlibat dalam organisasi masyarakat sebagai bentuk pengabdian masyarakat.
2. Kepada pihak UNPAM agar menambah jumlah pemasangan CCTV di setiap kelasnya sehingga fungsi kontrol manajemen lebih maksimal.
3. Kepada pihak UNPAM agar menambah sarana dan prasarana yang sesuai dengan jumlah dosen yang ada seperti infocus, spidol, white board, AC/kipas angin yang berfungsi, lampu yang terang, mengganti meja dan kursi yang sudah rusak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Rosdakarya, Bandung.
- Ahidin, Udin, 2012, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Dosen dan Sumber Belajar Terhadap Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Abad XXI*, Tangerang.
- Dharma, Surya, 2012, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D., 1986, *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology* Vol 71 No. 3 , 500-507.

- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Human Resource" Suatu Pendekatan Mikro*, Penerbit Djanbatan, Jakarta.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- <http://forlap.ristekdikti.go.id/dosen>  
[http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU0122012\\_full.pdf](http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU0122012_full.pdf)  
<http://unpam.ac.id/index.php/web/data/>
- Jonathan Sarwono, 2012, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mundarti, 2007, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang*, Semarang.
- Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia, Bandung
- Malayu, S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S. P. Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moh. Nazir, 2011, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Martinis Yamin, 2011, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*, Cetakan kelima, Penerbit Gaung Persada Press, Jakarta.
- Ni Putu Ayu Yuliantini, dkk., 2013, *Determinasi Kompetensi, Komitmen, dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen di Lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)*, Singaraja.
- Nursiah Fitri, 2008, *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Administrasi Politeknik Negeri Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Ramadani, F. Juwita, 2010, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Ora Et Labora Pamulang, Tangerang*.
- Rina Kurniasari, Umi Anugerah Izzati, 2013, *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*, Jurnal Character. (Volume 02 Nomor 01 Tahun 2013), Surabaya.
- Soetjipto dan Raflis Kosasi, 2011, *Profesi Keguruan, Cetakan keempat*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparno Eko Widodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Perdana Media Group, Jakarta.

- Sutrisno Edy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1995, *Manajemen*, Cetakan kesembilan, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.
- Wahyu I., Candra, 2010, *Dampak Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai*, Tangerang.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Edisi III, penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Cetakan Kesepuluh, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [www.perpustakaan.unpam.ac.id](http://www.perpustakaan.unpam.ac.id)
- [www.unpam.ac.id](http://www.unpam.ac.id)

Halaman ini sengaja dikosongkan  
*(This page intentionally left blank)*