

## PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS MALIKUSSALEH

**Yusriadi**

Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh  
lutfi.ady44@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh. Sampel penelitian adalah dosen Universitas Malikussaleh yang telah mendapatkan sertifikat profesional, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 132 dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan sampling jenuh, analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui program AMOS versi 20.0. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel laten. Konstruk dalam penelitian ini terdiri dari konstruk eksogen yaitu kompetensi profesional dan iklim organisasi serta konstruk endogen yaitu kinerja dosen. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai probabilitas 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05 dengan nilai *standarized estimate* 0.418 serta iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai probabilitas 0.202 yang jauh lebih besar dari 0.05 dengan nilai *standarized estimate* 0.160.

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

### PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya dosen pada perguruan tinggi mempunyai peranan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari masa kemasa, hal ini sangat penting dalam menghadapi persaingan era globalisasi yang menjadikan sumber daya manusia sebagai wujud menciptakan keunggulan daya saing yang kompetitif dengan beragam latar belakang kegiatan. Peran dosen pada perguruan tinggi terdepan dan sentral terhadap terlaksananya proses belajar mengajar untuk mencetak calon sumber daya manusia yang berkualitas melalui berbagai metode pembelajaran yang disajikan kepada mahasiswa supaya mereka mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada dimasyarakat. Karena peran dosen tidak hanya sekedar dapat berdiri di depan mahasiswa untuk menyajikan materi ajar, tetapi sebagai pendidik profesional dan *sertified* sebagai dosen melalui sertifikasi (Burden dan Byrd, 1997).

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi

sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005). Profesionalisme dosen sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi, sertifikasi, dan tunjangan profesi yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan. Ketiga faktor tersebut merupakan latar belakang yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Dosen profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya mendorong terwujudnya kinerja yang dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Dosen tersertifikasi dianggap sudah memiliki kompetensi yang lebih jika dibandingkan dengan dosen yang belum tersertifikasi hal ini tentunya akan berpengaruh kepada kinerja. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Siwantara (2009) adanya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen demikian juga menurut Setiawati (2009) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen, menyatakan bahwa berdasarkan

hasil analisis regresi kompetensi mempunyai korelasi positif terhadap kinerja dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen meskipun secara empiris sangat sulit untuk menguatkan pendapat tersebut. Dalam jangka panjang sangat sulit untuk dapat di pertanggungjawabkan secara akademik. Bukti tersertifikasinya dosen adalah kondisi sekarang, yang secara umum merupakan kualitas sumber daya dosen sesaat setelah sertifikasi. Oleh karena sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar mengajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi dosen untuk selalu meningkatkan kompetensi profesional dengan berbagai media pembelajaran.

Disamping kompetensi profesional dosen juga terdapat iklim organisasi yang harus didukung dalam pelaksanaan tugas-tugas dosen baik terhadap atmosfer akademik, keuangan dan kemahasiswaan harus berjalan dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja dosen. Wes dalam Maryadi (2012) berpendapat bahwa iklim organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang karyawan. Sedangkan Surya dalam Maryadi (2012) mengemukakan iklim organisasi yang memadai, bekerja pada tempat yang baik, bersih dan sehat dapat memberikan kepuasan dibandingkan dengan bekerja dalam lingkungan yang kurang memadai. Lebih lanjut Surya menyatakan iklim organisasi tidak hanya bersifat fisik akan tetapi juga bersifat psikis dan sosial, misalnya suasana hubungan antar guru, hubungan dengan atasan dan masyarakat, kepemimpinan, atau cara melaksanakan supervisi.

Pemberian tunjangan sertifikasi bagi dosen merupakan suatu bentuk penghargaan atas pengakuan profesi dosen dalam melaksanakan kewajibannya. Bagi dosen yang telah mendapatkan sertifikat pendidik profesional dianggap akan mampu meningkatkan kinerja dosen dalam pembelajaran dikarenakan dosen akan fokus pada peningkatan kualitas pendidikan, baik dalam mengumpulkan bahan perkuliahan yang berkualitas, melakukan penelitian dan penunjang lainnya, atau dengan kata lain dengan pemberian tunjangan sertifikasi bagi dosen akan meningkatkan pendapatan dosen sehingga dosen

tidak perlu lagi mencari pekerjaan lain diluar kewajiban sebagai dosen.

Sebagai penghargaan atas profesionalisme dosen, pemerintah menyediakan berbagai tunjangan serta masalah yang terkait dengan profesionalisme seorang dosen (Naskah akademik sertifikasi dosen, 2009). Landasan utama dari program sertifikasi dosen adalah peningkatan mutu dan pembaharuan pendidikan nasional menuju persaingan global dan dapat bersaing dengan negara-negara lain. Pemberian tunjangan profesi merupakan suatu motivasi kerja bagi dosen yang telah lulus sertifikasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dosen itu sendiri. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya dan tunjangan diberikan sebesar satu kali gaji pokok (Peraturan Pemerintah Nomor 41 tentang tunjangan guru dan dosen). Sehingga dengan pengakuan profesionalisme dosen melalui sertifikasi yang didasari atas penilaian dari berbagai aspek sehingga berhak mendapat tunjangan sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja.

Peran dosen sangat menentukan tingkat keberhasilan lembaga pendidikan tinggi dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk menggapai hal tersebut di butuhkan usaha maksimal dosen meningkatkan kinerja dosen baik melalui peningkatan kegiatan tridarma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan penelitian Mundarti (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang, dimana kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel individu, psikologis serta organisasi. Sedangkan berdasarkan pedoman operasional penilaian angka kredit dosen tahun 2009 penilaian kinerja dosen didasarkan kepada beberapa komponen penilaian diantaranya pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Wibowo dalam Siwantara (2009) kinerja dosen juga dapat dilihat dari output perguruan tinggi diantaranya Pemahaman mahasiswa terhadap materi perkuliahan, kemampuan mahasiswa mencapai

standar kompetensi yang di tetapkan, kemampuan mahasiswa mencapai standar nilai yang di tetapkan, kemampuan mahasiswa dalam bekerja setelah tamat.

Kinerja dosen sangat menarik di angkat dalam suatu kajian dikarenakan berbagai pertimbangan yang sangat mendasar baik itu dosen sebagai kunci dalam keberhasilan proses belajar mengajar pada perguruan tinggi, dosen tidak hanya memberikan ilmu kepada mahasiswa tetapi dosen juga memberi contoh sikap, ucapan dan perilaku kepribadian serta sikap sosial dalam masyarakat baik civitas akademika maupun masyarakat pada umumnya dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat, serta kualitas mengajar dosen bukan sesuatu yang telah cukup didapatkan melalui pendidikan formil namun harus tetap dikembangkan melalui berbagai kegiatan baik meneliti maupun membuat kajian-kajian ilmiah dalam meningkatkan kualitas profesi sebagai dosen, kinerja dosen juga sangat ditentukan oleh kompetensi profesionalnya sehingga akan dapat menciptakan kinerja, baik bagi dirinya maupun institusi secara menyeluruh, dosen juga wajib mempunyai kompetensi akademik, kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial, sertifikat pendidik, sehat rohani dan jasmani sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh serta mempunyai kualitas yang baik (Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen). Kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam diri dosen. Dalam penelitian ini kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kompetensi profesional dan iklim organisasi.

Iklim organisasi Universitas Malikussaleh merupakan keadaan lingkungan di dalam organisasi yang berlangsung secara terus menerus menurut perkembangan Universitas Malikussaleh di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Salah satu hal yang perlu diperhatikan pada iklim organisasi adalah struktur organisasi, dimana struktur organisasi Universitas Malikussaleh yang ada sekarang sudah memadai bagi terlaksananya roda organisasi pada Universitas Malikussaleh. Namun dalam penjabaran pelaksanaan program kerja organisasi masih belum efektif hal ini dapat di lihat masih adanya jabatan karir atau jabatan struktural yang masih di jabat oleh dosen yang

seharusnya jabatan tersebut harus diisi oleh pejabat karir, keadaan tersebut jelas berdampak kepada iklim organisasi yang tidak baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Admosfer akademik yang nyaman dan ketersediaan sarana dan prasarana penunjang lainnya dapat mempengaruhi iklim organisasi pada Universitas Malikussaleh dan mempunyai hubungan yang kuat dalam peningkatan kinerja dosen yang pada akhirnya akan berdampak kepada kinerja dosen.

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi diartikan sebagai pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Organisasi-organisasi sektor swasta (*the private sector*) cenderung menggunakan *competency model*, sedangkan yang bergerak di sektor publik (*the public sector*) menggunakan *competence model* (Strebler et al., 1997). Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Dalam buku Moehariono (2010:3) Spencer menyatakan pengertian kompetensi adalah merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan aktifitasnya kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausalitas atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pada sisi lain Spencer menyatakan kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job taks*.

Spencer (Moehariono, 2010:8) juga menyatakan Kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seseorang karyawan yang terdiri atas, motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self*

*concept*) dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja seseorang.

Moehariono (2010:9) menyatakan ada beberapa cara atau sumber untuk mengetahui kompetensi seseorang yaitu :

(1). Referensi profesional, yaitu rekomendasi dari orang lain atau para profesional atau atasan langsung. (2). Pusat pengukuran (*assessment center*), yaitu pusat pengukuran pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) atau disebut KSA melalui tes-tes. (3). Psikotes, yaitu melalui tes dan pengisian lembaran psikotes untuk mengetahui pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*). (4). Wawancara, yaitu dengan menanyakan secara langsung kepada yang bersangkutan. (5). Kuesioner perilaku, yaitu dengan melihat jawaban dari kuesioner yang diberikan secara langsung kepada yang bersangkutan. (6). Penilaian 360 derajat, yaitu dengan melakukan pengukuran kompetensi melalui penilaian atasan langsung, bawahan, teman selevel, dan pelanggan (konsumen) serta yang bersangkutan. (7) Biodata, yaitu dengan melihat biodata yang dibuat oleh yang bersangkutan.

Becker *et al* dalam Pramudyo (2010) mengatakan bahwa kompetensi mengacu pada karakter pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*abilities*) setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi kinerja (*job performance*) individu secara langsung. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dosen mempunyai peran yang strategis, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Tercapai tidaknya mutu pendidikan tinggi yang diharapkan, ditentukan oleh mutu para dosen disetiap bidang ilmu yang di ajarkannya. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu

serta memerlukan pendidikan profesi (Undang-Undang No. 14 tahun 2005).

Dari berbagai pandangan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang sangat mendasar yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai ukuran tertentu serta dapat diwujudkan dalam hasil akhir dari kinerja.

Dosen profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi di sini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang dosen. Menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. profesional merupakan kemampuan dosen dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan (a) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya, dan (b) konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampu.

Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi serta dikelola dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat/pelanggan serta anggota organisasi. Oleh sebab itu diperlukan dukungan kompetensi guna meningkatkan kinerja anggota organisasi tersebut. Karyawan yang berkompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak,

konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Sebagai salah satu komponen yang memegang peran penting dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi, dosen dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensi profesional sebagai pendidik. Dengan adanya peningkatan kompetensi ini maka akan berdampak pada peningkatan kualitas lulusan. Kompetensi dosen yang dimaksud yaitu meliputi kemampuan memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan baik secara internal yaitu usaha dari dosen itu sendiri maupun secara eksternal melalui bantuan dari sesama dosen.

Dari beberapa uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi profesional dosen adalah merupakan kemampuan menguasai ilmu dan seni dalam pembelajaran bagi peserta didik. Dosen diharuskan meningkatkan dan mengembangkan tingkat profesionalitasnya dalam mengajar, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam kapasitas fungsional dosen.

Untuk melihat iklim organisasi maka hal utama yang di perhatikan adalah organisasi secara keseluruhan. Baik tidaknya iklim organisasi sangat tergantung pada organisasi tersebut. Organisasi secara umum merupakan suatu wadah dimana tempat berinteraksinya anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi tanpa di ikuti oleh aktifitas manajemen yang baik akan berakibat kepada pencapaian tujuan organisasi tidak berjalan dengan baik. Menurut Robbins dalam Dalimunthe (2009) Organisasi adalah "unit sosial yang sengaja di dirikan untuk jangka waktu relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai

pola kerja tertentu yang terstruktur, dan di dirikan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya".

Sementara iklim organisasi dapat dilihat dari keadaan yang terjadi dalam organisasi secara keseluruhan melalui berbagai dimensi yang terjadi dalam organisasi. Iklim organisasi dapat di artikan dalam dua pandangan yaitu organisasi dan iklim organisasi hal ini seperti dituangkan oleh Bone dan Kurtz oleh Basu (Vivi dan Rorlen, 2007) dimana memberikan pengertian organisasi adalah sebagai suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan sedangkan iklim organisasi merupakan kualitas dari proses tersebut dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Stringer (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat di nilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Toulson dan Smith (Khotimah, 2012) menerangkan bahwa konsep iklim organisasi pertama kali di kemukakan oleh Litwin dan Stringer pada tahun 1968. Iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer, di jabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu pertama tanggung jawab (*responsibility*), kedua identitas (*identity*), ketiga kehangatan (*warmth*) keempat dukungan (*support*) dan kelima konflik (*conflict*). Sedangkan Tagiuri dan Litwin (Khotimah, 2012) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat di lukiskan dalam satu karakteristik atau sifat organisasi. Aspek iklim organisasi menurut Stringer dalam Wirawan, (2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, sehingga dapat di gambarkan dalam beberapa dimensi yaitu: (1). Struktur yaitu merefleksikan perasaan bahwa karyawan di organisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka yang meliputi posisi karyawan dalam perusahaan. (2). Standar-standar yaitu untuk

mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan. (3). Tanggung jawab yaitu merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain, yang meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. (4). Pengakuan merupakan perasaan karyawan di beri imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan. (5). Dukungan merupakan refleksi perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja yang meliputi hubungan kerja dengan rekan kerja yang lain. (6). Komitmen merupakan refleksi perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi yang meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Sementara Steve Kelneer (Wirawan, 2007) menyebutkan ada beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut : (1). Tidakan fleksibel (*Flexibility conformity*), fleksibilitas dan *comformity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang di tetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi. (2). Tanggung jawab (*Resposibility*), hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang di emban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan. (3). Standar (*Standard*), merupakan perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah di tentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik. (4). Penghargaan (*Reward*), hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang

penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. (5). Perasaan (*Clarity*), terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi. (6). Komitmen (*Commitmen*), berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat di butuhkan.

Dari beberapa pendapat diatas yang telah di kemukakan dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek organisasi diperlukan untuk menggerakkan organisasi sesuai dengan kaidah-kaidah organisasi secara keseluruhan, sehingga tujuan organisasi dapat di capai dengan peningkatan kinerja masing-masing anggota dalam organisasi yaitu dengan menjalankan seluruh dimensi yang ada dalam organisasi sehingga akan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Dalam kajian manajemen, pengertian kinerja (*performance*) didefinisikan secara beragam oleh para ahli namun substansinya sama yaitu suatu output yang di hasilkan melalui prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2010:87) mengatakan manajemen kinerja adalah proses yang di gunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi. Sementara menurut Wibowo (Siwantara, 2009) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kelangsungan hidup sebuah organisasi oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengolahan proses pelaksanaan kerja dan atau hasil prestasi kerja yang akan dicapai.

Sedangkan kinerja menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak di lakukan karyawan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Mundarti, 2007) Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Rivai (2004:309). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Simamora (1995 : 327) , Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non – fisik/non material. Sementara Irawan ( 2000:588 ) menyatakan bahwa : “ Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang kongkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Adapun faktor-faktor yang di nilai dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut : kualitas, ketekunan, inisiatif, kemampuan, komunikasi antara atasan dan bawahan. Robbins dalam Pramudyo (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Pramudyo, (2010) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang di tetapkan. Perbedaan unjuk kerja individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik inidvidu dan situasi yang berbeda. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Prawirosentono dalam Pramudyo, (2010) menyatakan bahwa terdapat

hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik.

Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat esensial dalam upaya perguruan tinggi mencapai tujuannya. Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang di capai dosen dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut bisa dilihat secara fisik dan bahkan banyak yang tidak teridentifikasi secara fisik. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat kinerja dosen adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja dosen melalui penilain angka kredit dalam kenaikan fungsional dosen. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja dosen adalah pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun tujuan evaluasi kinerja dosen berdasarkan panduan kinerja dosen yaitu: (a). Meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas (b). Meningkatkan proses dan hasil pendidikan. (c). Menilai akuntabilitas kinerja dosen di perguruan tinggi. (d). Meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi (e). Mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Menurut Sedarmayanti (2007:377) instrumen penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai untuk menilai kinerja individu seseorang karyawan yang meliputi : (1). Prestasi kerja, yaitu hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. (2). Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang di bebaskan padanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain. (3). Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin. (4). Kepemimpinan, yaitu merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas. Dari hasil penilaian dapat

dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat di amati dan dapat di ukur. Penilaian kinerja dapat mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Sedangkan kinerja dosen di ukur dengan menggunakan indikator kinerja Wibowo (Siwantara, 2009) dengan menggunakan pendekatan output dari perguruan tinggi yang meliputi: (a). Pemahaman mahasiswa terhadap materi perkuliahan yang di ajarkan (b). Kemampuan mahasiswa mencapai standar kompetensi yang ditetapkan (c) Kemampuan mahasiswa mencapai standar nilai yang ditetapkan (d). Kemampuan mahasiswa bekerja setelah menyelesaikan perkuliahan.

Dari berbagai pandangan diatas dapat diuraikan bahwa kinerja dosen dapat diukur dari berbagai aspek baik dari kemampuan dalam menyajikan materi perkuliahan serta aspek penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Metode lain yang dapat digunakan untuk melihat kinerja dosen adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja dosen melalui penilain angka kredit dalam kenaikan fungsional dosen.

Berdasarkan kajian teori, maka hipotesis yang diajukan yaitu dalam penelitian ini adalah: (1). Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Malikussaleh (2). Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan terhadap dosen Universitas Malikussaleh yang telah memperoleh sertifikat profesional dan telah menerima tunjangan sertifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap pada Universitas Malikussaleh yang sudah mendapat setifikat sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi sampai tahun 2012 yang berjumlah 132 orang yang tersebar pada lima fakultas. sampel di tetapkan dalam penelitian ini dengan menggunakan *non probability sampling* dengan

*sampling* jenuh (sensus). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:85). Dimana jumlah populasi relatif kecil dengan menggunakan analisis SEM sehingga digunakan metode sensus yaitu semua dosen yang telah menerima tunjangan sertifikasi, dengan demikian ukuran sampel ini masih berada dalam batasan ukuran sampel yang sebaiknya dipergunakan yaitu 100-200 responden. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan pernyataan yang tersusun secara terstruktur di mana jawaban sudah disediakan oleh penulis. Penilaian konstruk pada penelitian ini dilakukan dengan pernyataan berskala dimana skala pengukuran adalah menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan variabel laten (konstruk) yang merupakan variabel yang dibentuk melalui varibel manifes atau indikator-indikator yang diamati. Konstruk dalam penelitian ini secara garis besar dibedakan menjadi dua yaitu: (a) Konstruk eksogen yaitu kompetensi profesional yang diukur dengan tujuh indikator atau varibel manifes (1) Menjelaskan pokok bahasan secara tepat (2) Memberi contoh yang relevan dari konsep yang diajarkan (3) Menjelaskan keterkaitan topik yang diajarkan dengan topik lain (3) Menjelaskan keterkaitan topik yang diajarkan dengan kontek kehidupan (4) Menguasai isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan (5) Menggunakan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan (6) Menggunakan beragam teknologi komunikasi. dan iklim organisasi yang diukur dengan enam indikator atau variabel manifest yaitu (1) Struktur (2) Standar (3) Tangung jawab (4) Pengakuan (5) Dukungan (6) Komitmen. (b) konstruk endogen kinerja dosen yang diukur dengan empat indikatornya yaitu: (1) Memahami materi (2) Standar kompetensi (3) Standar nilai (4) Kemampuan bekerja.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Tahapan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

(1) Ukuran sampel yang terpenuhi dalam pemodelan ini adalah berjumlah 118 setelah dilakukan analisis terdapat 13 data yang *outliers* sehingga dikeluarkan dari model sehingga jumlah sampel yang memenuhi kriteria tinggal 105, di mana jumlah tersebut telah memenuhi persyaratan untuk pengujian dengan pemodelan SEM (2) Uji Normalitas untuk evaluasi normalitas data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *cr skewness* dan *cr kurtosis* data yang digunakan. Jika diperoleh nilai *cr pada skewness* dan atau *kurtosis* berada pada rentan antara  $\pm 2.58$  pada tingkat signifikansi 0.01 maka distribusi data normal. Jumlah sampel yang digunakan dalam analisis ini adalah 105 orang dari hasil evaluasi normalitas data terdapat nilai *cr skewnes* yang berada diluar rentan  $\pm 2.58$  namun nilai *cr kurtosis* berada diantara  $\pm 2.58$  secara univariat, hal ini dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal secara *univariat* data berdistribusi normal, namun secara *multivariat* tidak menunjukkan data normal yaitu dengan nilai multivariat 3.804 diluar rentan  $\pm 2.58$ , namun hal ini dapat diterima karena secara *univariat* sudah berdistribusi normal, hal ini didukung oleh Hair (1995) yang menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* pasti normal pula secara *univariate*. Namun sebaliknya, jika secara keseluruhan data normal secara *univariate*, tidak menjamin akan normal pula secara *multivariate*. (3). Uji *Outlier* data nilai jauh di atas atau jauh di bawah rata-rata data, semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat (*centroid*), semakin data tersebut masuk dalam kategori *outlier* atau data yang sangat berbeda dengan data lain dan data termasuk *outlier* jika mempunyai angka *p1* dan *p2* kurang dari 0.05 (Santoso, 2011:79). Sehingga berdasarkan hasil pengolahan ditemukannya data *p1* dan *p2* pada *mahalanobis distance* berada dibawah 0.05 sehingga data tersebut di keluarkan dari model, setelah data tersebut di keluarkan maka di lakukan pengujian kembali sehingga diperoleh data *p1* dan *p2* pada *mahalanobis distance* diatas 0.05 dengan sisa responden setelah dikeluarkan berjumlah 105 responden data dianggap tidak outlier jika salah satu *p1* dan *p2* berada diatas 0,05. (3) Multikolinieritas dan Singularitas Data dilakukan evaluasi normalitas data dan evaluasi data *outlier* tahapan selanjutnya

adalah melihat apakah terjadi multikollineritas dan singularitas dalam kombinasi sebuah variabel penelitian. Untuk melihat ada tidaknya indikasi multikollineritas dan singularitas dapat diketahui melalui *determinant matrik covarians* yang sangat kecil atau semakin mendekati nol. Dari hasil pengolahan data diperoleh *determinan matrik covarians* sampel adalah sebagai berikut:  
*Determinant of sample covariance matrix* = 0.002  
Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai *determinan matriks covarians sample* adalah 0.002 yang berarti nilai *determinan matrik covarians* menjauh dari nol. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat multikollineritas dan singularitas. (4) Evaluasi terhadap nilai residu pada evaluasi terhadap nilai residu dilakukan untuk interpretasi model dan memofikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Jika setelah model diestimasi nilai kovarian residunya  $> 2.58$ , maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan syarat adanya landasan teori. Dari hasil analisis diperoleh nilai kovarian residu berada  $< 2.58$  sehingga model dapat diterima.

### Uji Full Model

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* dilakukan dengan pengolahan AMOS. Uji *full model* SEM adalah uji yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel baik eksogen maupun endogen yang telah di gabungkan menjadi satu gambar yang utuh melauai matrik varian atau kovarian dan model penuh itu disebut sebagai model penelitian.

### Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen

Peningkatan kompetensi profesional dosen pada Universitas Malikussaleh baik dilakukan melalui pendidikan lanjutan maupun pelatihan-pelatihan tentang peningkatan profesi dosen telah memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja dosen, peningkatan kinerja dosen terutama dalam menjalankan tugas utama dosen yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Spencer dalam buku Moeheriono (2010:3) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan

aktifitas kerjanya individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausalitas atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu, sehingga semakin baik kompetensi dosen maka semakin baik pula kinerja dosen pada Universitas malikussaleh

Dari hasil penelitian dapat diperoleh bahwa adanya pengaruh kompetensi profesional dosen Universitas Malikussaleh terhadap kinerja dosen. Hal ini disebabkan oleh semakin tinggi kompetensi dosen akan berakibat semakin baik kinerja dosen, dari hasil diperoleh nilai probabilitas  $0.00 < 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Siwantara, (2009) yang berjudul pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja serta iklim organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, menyatakan adanya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen. Dan Agustiani (2010) dalam penelitiannya pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen**

Iklim organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stringer dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Riduwan dalam Siwantara (2009) Kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja dosen adalah faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen dalam suatu lembaga pendidikan tinggi, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi

kinerja dosen adalah iklim organisasi, akreditasi hubungan antar lembaga perguruan tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh probabilitas  $0.202 > 0.05$  sehingga iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini didasari oleh belum baiknya iklim organisasi Universitas Malikussaleh dimana masih adanya pernyataan responden terhadap belum adanya penetapan standar dalam pelaksanaan kegiatan, dan masih rendahnya sikap tanggung jawab pada setiap unit kerja dalam organisasi, sehingga dengan sendirinya akan berdampak kepada kinerja dosen Universitas Malikussaleh. Disamping itu iklim organisasi yang ada sekarang menunjukkan tidak efektifnya roda organisasi disebabkan oleh adanya beberapa lokasi kampus yang tidak didukung oleh sarana dan prasarana, sehingga terlihat iklim tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Falahy (Liana, 2012) Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.

### **KESIMPULAN**

1. Kompetensi profesional dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh, sehingga dengan semakin baiknya kompetensi profesional dosen akan berdampak kepada peningkatan kinerja dosen.
2. Iklim organisasi Universitas Malikussaleh berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh atau dengan kata lain iklim organisasi Universitas Malikussaleh yang ada sekarang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh.

## SARAN

1. kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh, dengan kata lain kompetensi profesional telah memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh. Keadaan ini dapat dikatakan peningkatan kompetensi profesional melalui pendidikan kualifikasi akademik telah berdampak kepada kinerja dosen. Oleh karena demikian hendaknya peningkatan kompetensi profesional di pertahankan dan terus ditingkatkan dengan berbagai program baik pelatihan maupun pendidikan profesi lainnya.
2. Universitas Malikussaleh hendaknya berupaya menetapkan standarisasi pada setiap pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Universitas Malikussaleh, sehingga iklim organisasi Universitas Malikussaleh akan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, Wiwin. (2010). *Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Bina Darma*. Tesis.
- Burden, PR dan Byrd, DM. (1997). *Methods for effective teaching*. Boston, MA: Allyn and Bacon, Inc.
- Dalimunthe, Halim, Asfar. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. [epository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14893/1/09E00854.pdf](http://epository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14893/1/09E00854.pdf) Diakses tanggal 3 November 2012.
- Hair Jr, Joseph .F, Rolph E Anderson, Ronald L. Tatham and William C. Black. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fourth Edition, Prentice Hall International Editions.
- Johny, Lesnussa.(2010). Analisis Pengaruh Kompetensi Bawahan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Organisasi. [http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/articl e/view/317/pdf\\_207](http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/articl e/view/317/pdf_207). Diakses tanggal 3 November 2012
- Liana, Yuyuk. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012*.
- Martoyo, Joko. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Yogyakarta; BPFE.
- Maryadi.(2012). Pengaruh motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, Kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi Swasta kopertis wilayah VI Jawa Tengah, [ejournal.ikipgrismg.ac.id/index.php/jmp/article](http://ejournal.ikipgrismg.ac.id/index.php/jmp/article). Diakses tanggal 3 November 2012.
- Mundarti. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Tahun Akademik 2005/2006*. Tesis.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Narimawati. (2004). 'The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution, *Journal of Applied Sciences Research, Vol. 3, No. 7, pp. 549-557*.
- Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Dosen tahun 2009
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2009 tentang Tunjangan Guru dan Dosen
- Pramudyo, Anung. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta [jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/1456/198](http://jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/1456/198). Diakses tanggal 3 November 2012.
- Santoso, Singgih. (2001). *Buku Latihan SPSS: Statistika Multivariat*, Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Siwantara, I Wayan. (2009). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja, serta Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bali, *Ragam, Volume 9. No. 2. Hal 224-241.*
- Setiawati. (2009). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja dosen. *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner. Vol 1, No.1, Oktober 2009*
- Strebler M, Robinson D and Heron P. (1997). *Getting the Best Out of Your Competencies, Institute of Employment Studies, Brighton: University of Sussex.*
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&H, Bandung: Alfabeta.*
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Vivi & Rorlen. (2007). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta, *Business & Management, Journal Bunda Mulia, Vol 3, No.1, Maret 2007.*
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.

## LAMPIRAN

### Klasifikasi Konstruk dan Indikator Konstruk

Klasifikasi Variabel	Variabel Laten (Konstruk)	Indikator/Ukuran	Skala
Eksogen	Kompetensi Profesional (KP) adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya Sumber: Buku panduan akademik sertifikasi tahun 2008	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan pokok bahasan secara tepat (KP1)</li> <li>2. Memberi contoh yang relevan dari konsep yang diajarkan (KP2)</li> <li>3. Menjelaskan keterkaitan topik yang diajarkan dengan topik lain (KP3)</li> <li>4. Menjelaskan keterkaitan topik yang diajarkan dengan kontek kehidupan (KP4)</li> <li>5. Menguasai isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan (KP5)</li> <li>6. Menggunakan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan (KP6)</li> <li>7. Menggunakan beragam teknologi komunikasi (KP7)</li> </ol>	Skala Likert
	Iklm Organisasi (IO) sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Sumber: Stringer (Wirawan, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur (IO1)</li> <li>2. Standar (IO2)</li> <li>3. Tangung jawab (IO3)</li> <li>4. Pengakuan (IO4)</li> <li>5. Dukungan (IO5)</li> <li>6. Komitmen (IO6)</li> </ol>	Skala Likert
Endogen	Kinerja Dosen (KD) adalah kinerja berorientasi pada pengolahan proses pelaksanaan kerja dan atau hasil prestasi kerja. Sumber: Wibowo, (Siwantara, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami materi (KD1)</li> <li>2. Standar kompetensi (KD2)</li> <li>3. Standar nilai (KD3)</li> <li>4. Kemampuan bekerja (KD4)</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2013

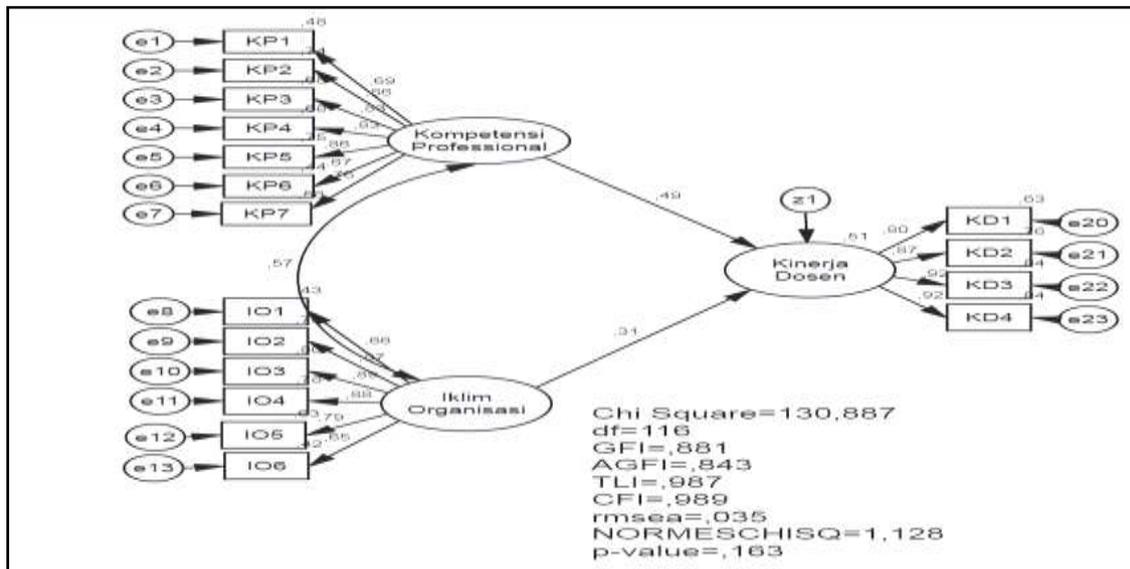
*Standard Regression Weights*

Variabel/ Indikator		Unstandarizad Estimate		Standarized Estimate	S.E.	C.R.	P
Kinerja_Dosen	<---	Kompetensi_Professional	.616	.418	.161	3.838	***
Kinerja_Dosen	<---	Iklm_Organisasi	.157	.160	.123	1.277	.202
IO6	<---	Iklm_Organisasi	1.000	.758			
IO5	<---	Iklm_Organisasi	1.208	.894	.125	9.659	***
IO4	<---	Iklm_Organisasi	1.185	.896	.122	9.681	***
IO3	<---	Iklm_Organisasi	1.190	.850	.103	11.533	***
IO2	<---	Iklm_Organisasi	.893	.663	.127	7.001	***
IO1	<---	Iklm_Organisasi	1.000	.806			
KD1	<---	Kinerja_Dosen	1.109	.875	.106	10.434	***
KD2	<---	Kinerja_Dosen	1.087	.916	.098	11.125	***
KD3	<---	Kinerja_Dosen	1.206	.916	.108	11.121	***
KD4	<---	Kinerja_Dosen	.868	.670	.124	6.995	***
KP6	<---	Kompetensi_Professional	.996	.860	.107	9.315	***
KP5	<---	Kompetensi_Professional	.976	.827	.110	8.891	***
KP4	<---	Kompetensi_Professional	.886	.820	.101	8.807	***
KP3	<---	Kompetensi_Professional	1.037	.871	.110	9.395	***
KP2	<---	Kompetensi_Professional	.789	.718	.105	7.482	***
KP1	<---	Kompetensi_Professional	1.000	.755			
KP7	<---	Kompetensi_Professional	.955	.651	.142	6.742	***

**Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen**

Variabel/ Indikator		Unstandarizad Estimate	Standarized Estimate	S.E.	C.R.	P
Kinerja_Dosen	<---	Kompetensi_Professional	.616	.418	.161	3.838 ***
Kinerja_Dosen	<---	Iklm_Organisasi	.157	.160	.123	1.277 .202

**Gambar Full Model Suctural Equation Model (SEM)**



**Pengujian Hipotesis**

*Regression Weight Struktural Equation Model*

No	Pernyataan Hipotesis	Standard Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
1.	Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional dan kinerja dosen dosen pada Universitas Malikussaleh	.418	.161	3.838	.000	Data Mendukung Model
2.	Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara iklim organisasi dan kinerja dosen pada Universitas Malikussaleh	.160	.123	1.277	.202	Data tidak Mendukung Model