

6

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN PADA POLITEKNIK LP3I JAKARTA

Eka Putri Handayani, Resti Yulistria, Hasta Herlan Asymar
Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta, Akademi Manajemen
Informatika dan Komputer
(Naskah diterima: 1 Oktober 2024, disetujui: 25 Oktober 2024)

Abstract

This research was conducted to obtain the influence of the independent variable profesionalism with work performance he got from his lecturers as dependent variable by taking 60 sample in the population lp3i polytechnic he got from his lecturers jakarta ciledug campus campus blok m which consisted of 60 the people who had given its input through the questionnaire provided researchers and measured by likert scale use correlation polytechnic and regression to hypothesis .The result analysis of the data and test hypotheses are (1) the value a sig . With 2-tailed 0.787 as much as to the level of a very streght mean so much smaller than the level of significant(α) 1 % and value of r2 or coefficient of determination as much as 0.620 , so it can be concluded that h1 accepted which means hypothesis advanced by tested that the impact of which is between the profesionalism with work performance he got from his lecturers .The conclusion of this research is competence , having significant influence with work performance he got from his lecturers in jakarta lp3i polytechnic .

Key words: *profesionalisme, and work performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengaruh variabel bebas profesionalisme dengan kinerja kerja yang diperolehnya dari dosen-dosennya sebagai variabel dependen dengan mengambil 60 sampel dalam populasi politeknik lp3i yang didapatnya dari dosennya jakarta ciledug kampus kampus blok m yang terdiri dari 60 orang yang telah memberikan masukannya melalui kuesioner yang disediakan peneliti dan diukur dengan skala likert menggunakan korelasi politeknik dan regresi terhadap hipotesis. Hasil analisis data dan uji hipotesis adalah (1) nilai a sig. Dengan 2-tailed sebesar 0,787 sebanyak untuk level yang sangat streght sehingga jauh lebih kecil dari level signifikan (α) 1% dan nilai r2 atau koefisien determinasi sebanyak 0,620, sehingga dapat disimpulkan bahwa h1 diterima yang berarti hipotesis maju dengan menguji bahwa dampaknya antara profesionalisme dengan kinerja kerja yang diperolehnya dari dosennya. Kesimpulan penelitian ini adalah kompetensi, memiliki pengaruh signifikan dengan prestasi kerja yang diperolehnya dari dosen-dosennya di jakarta lp3i politeknik.

Kata kunci: profesionalisme, dan kinerja kerja.

I. PENDAHULUAN

Di lingkungan perguruan tinggi, dosen merupakan salah satu kebutuhan utama. Tanpa dosen, tak mungkin sebuah lembaga pendidikan disebut perguruan tinggi atau universitas. Sebab itu, di negara-negara maju, sebelum mendirikan sebuah universitas, hal yang dicari terlebih dahulu adalah dosen. Setelah para dosennya ditentukan, baru universitas didirikan, bukan sebaliknya. Demikian pentingnya dosen ini hingga tidak sedikit perguruan tinggi menjadi terkenal karena kemasyhuran para dosen yang bekerja di dalamnya. Dalam posisi sebagai "jantung" perguruan tinggi, dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan. Hal itu karena untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang juga bermutu baik. Dengan memiliki

dosen-dosen yang baik dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum termodern untuk menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas istimewa.

Atas dasar itulah, pengembangan profesionalisme dosen menjadi upaya yang penting dalam rangka peningkatan kualitas perguruan tinggi. Di Amerika Serikat, program pengembangan profesionalisme dosen mulai mendapat perhatian sejak pertengahan tahun 60-an yang dikenal dengan istilah *faculty development*. Program itu muncul setelah ditemukannya anomali, yaitu bahwa pengajaran di perguruan tinggi telah berlangsung secara tidak efektif, bahkan terkadang diberikan tanpa kewenangan. Sebagian besar mahasiswa merasa resah disebabkan oleh pengajaran yang kurang baik, dan kepentingan mahasiswa telah diabaikan.

Di Indonesia, program pengembangan mutu dosen juga telah dikenal sejak tahun 70-an. Beberapa perguruan tinggi telah menyelenggarakan kegiatan yang termasuk dalam kategori pembinaan dosen, seperti penataran khusus untuk semua dosen baru. Bahkan universitas-universitas tertentu mendirikan pusat pelatihan staf dosen dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pem-

binaan dosen dalam level regional maupun nasional.

Namun, kendati telah berlangsung hampir empat dekade, program pengembangan profesionalisme dosen di Indonesia belum menampakkan hasil yang menggembirakan. Beberapa perguruan tinggi negeri (PTN) di Indonesia memang sudah masuk dalam daftar perguruan tinggi terbaik di dunia, meskipun masih di urutan ke sekian. Demikian halnya dengan swasta, terdapat sejumlah perguruan tinggi swasta (PTS) yang kualitasnya bisa diandalkan dan setara dengan perguruan tinggi di luar negeri.

Orang yang menganut faham profesionalisme selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan dalam keseharian hidupnya. Dosen sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian, serta pengabdian masyarakat. Tugas dosen di bidang pendidikan dan pengajaran adalah dalam rangka mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi dari berbagai sumber kepada mahasiswa. Kegiatan mentransfer informasi ini merupakan kegiatan menyiapkan, menyampaikan, dan mengevaluasi informasi

ilmiah. Dalam kegiatan menyiapkan materi informasi ilmiah selayaknya diusahakan dengan baik, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan sesuai falsafah, moral, dan etika yang berlaku umum di masyarakat. Untuk dapat mengusahakan hal demikian diperlukan adanya semangat kerja yang tinggi dan profesionalisme dalam melaksanakan profesinya sebagai dosen dan memiliki sikap progresif dan inovatif, sehingga materi tetap *up to date* dengan tuntutan masyarakat.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Profesi menunjukkan lapangan yang khusus dan mensyaratkan adanya studi dan penguasaan pengetahuan khusus yang mendalam seperti bidang hukum, militer, keperawatan, kedokteran, kependidikan, pengacara, dan lain-lain. Kusnandar (2011:45) mendefinisikan profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Menurut Marselus R. Payong (2011:6), profesi adalah sebuah pekerjaan yang digeluti dengan penuh pengabdian dan dedikasi serta dilandasi oleh keahlian dan keterampilan tertentu. Sedangkan menurut Piet A. Sahertian (1994) dalam

Marselus R. Payong (2011:6), profesi pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka (*to profess* artinya menyatakan), yang menyatakan bahwa seseorang mengabdikan dirinya pada suatu jabatan atau pelayanan, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.

Sedangkan menurut Nugroho Notosusanto (1984:16) dalam Umar Tirtarahardja dan S.L.La Sulo (2005:141), profesi adalah suatu lapangan pekerjaan dengan persyaratan tertentu, “suatu vokasi khusus yang mempunyai ciri-ciri: Expertise (keahlian), responsibility (tanggung jawab), corporateness (kesejawatan). Dalam kamus kata-kata Serapan Asing Dalam Bahasa Indonesia, karangan J.S. Badudu (2003), definisi profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional. Sementara kata profesional sendiri berarti (1) bersifat profesi (2) memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan, (3) beroleh bayaran karena keahliannya itu. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki dua kriteria pokok, yaitu keahlian dan pendapatan (bayaran). Kedua hal itu merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Artinya seseorang dapat

dikatakan memiliki profesionalisme manakala memiliki dua hal pokok tersebut, yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya. Hal ini berlaku pula untuk profesionalisme dosen.

“Profesionalisme” adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang dosen yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dari sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesionalisme melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesionalis.

Menurut Marselus R. Payong (2011:21), pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang didedikasikan untuk pelayanan kepada klien atau pelanggan. Sedangkan menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab 1 pasal 1 ayat 4, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau

norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Menurut Daryl Koehn (2000:20), kaum profesional adalah orang yang melayani klien dan klien adalah orang yang dibantu oleh kaum profesional. Setiap pemberian landasan otoritas profesional harus mengesahkan pelaksanaan kekuasaan profesional di hadapan kaum profesional dan klien, baik secara aktual atau potensial. Jadi profesionalisme mengarah kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi yang diembannya.

Biasanya dipahami sebagai suatu kualitas yang wajib dimiliki oleh setiap eksekutif yang baik. Ciri-ciri profesionalisme:

1. Mempunyai ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.

3. Punya sikap mandiri berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.

4. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya

Profesional adalah orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya. Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak profesional. Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (MenPAN, 2002 : 25). Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuni sedemikian rupa dalam kurun waktu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat (menPAN, 2002 : 14).

Profesionalisme di dunia kerja bukan sekedar ditandai oleh penguasaan IPTEK saja, tetapi juga sangat ditentukan oleh cara memanfaatkan IPTEK itu serta tujuan yang dicapai dengan pemanfaatannya itu. Seorang profesional harus dapat:

- a. Memberikan makna dan menempatkan Iptek itu dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi dirinya sendiri maupun organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja serta meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
- b. Mencerminkan sikap dan jati diri terhadap profesinya dengan kesungguhan untuk mendalami. Menguasai, menerapkan dan bertanggungjawab atas profesinya;
- c. Memiliki sifat intelektual serta mencari dan mempertahankan kebenaran;
- d. Mengutamakan dan mendahulukan pelayanan yang maksimal di atas imbalan jasa, tetapi tidak berarti bahwa jasanya diberikan tanpa imbalan.

Menurut Martinis Yamin (2007) “profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas. “Sedangkan menurut Jasin Muhammad (dalam Yunus Namsa, 2006),” profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi, serta cara menyikapi lapangan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. “pengertian profesi teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan

intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu bidang pekerjaan atau keahlian tertentu yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap, dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis yang intensif.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Menurut Djam'an Satori, “profesional menunjuk pada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi, misalnya, “Dia seorang profesional”. Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya.” Dalam pengertian kedua ini, istilah profesional dikontraskan dengan “non-profesional” atau “amatiran”. Dalam kegiatan sehari-hari seorang profesional melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu yang telah dimilikinya, jadi tidak asal-asalan.

H.A.R. Tilaar (2002:86) menjelaskan bahwa seorang profesional menjalankan

pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Profesional dosen merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, dosen yang profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa pengertian dosen profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang pengajaran, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai dosen dengan kemampuan maksimal. Menurut Oemar Hamalik (2006:27) mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan

guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.

2.1.1 Tugas Keprofesionalan Dosen

Banyak sekali dampak yang ditimbulkan adanya semangat dosen untuk meningkatkan keprofesionalannya. Dampak yang paling jelas adalah dosen memiliki kompetensi yang mumpuni sesuai dengan tuntutan yang diharapkan. Kualifikasi profesional dosen akan dimiliki sehingga berdampak kepada pencapaian tujuan pendidikan secara umum dan tujuan pembelajaran secara khusus. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 Dosen berkewajiban melaksanakan tugas keprofesionalannya yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu

atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum, kode etik guru/dosen, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

2.1.2 Dimensi kemampuan Dasar

Profesionalisme Dosen

Ada sepuluh kemampuan dasar yang harus dikuasai oleh seorang dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kesepuluh kemampuan dasar tersebut dikembangkan lagi menjadi beberapa indikator pada setiap poinnya sebagai acuan sehingga dosen benar-benar dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Menurut Zainal Aqib dalam Kusnandar (2008:63) dimensi kemampuan profesionalisme itu meliputi:

- 1) Menguasai bahan,
- 2) Mengelola program belajar mengajar,
- 3) Mengelola kelas,
- 4) Menggunakan media sumber belajar,
- 5) Menguasai landasan kependidikan,
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar,
- 7) Menilai prestasi mahasiswa untuk kepentingan pengajaran,

2.2 Pengertian Prestasi Kerja Dosen

Menurut Anwar Prabu (2004:67) pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seringkali dijumpai istilah-istilah yang artinya mirip atau tumpang tindih dengan *job performance* misalnya: *proficiency*, *merit* dan produktivitas. Menurut Wexley & Yulk (1977) dalam Edy Sutrisno (2009:164) *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Menurut Maier (1965) dalam Edy Sutrisno (2009:164) memberikan arti lebih merupakan aspek umum daripada *proficiency* tersebut. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dan output.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984) dalam Edy Sutrisno (2009 : 165) mengemukakan orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja;
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja;
3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Anwar Prabu (2004 : 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:

484) dalam Anwar Prabu (2004 : 67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
3. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi keseluruhan. Menurut Byar dan Rue (1984) dalam Edy Sutrisno (2009 : 165) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas;
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas;
3. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan,

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik;
2. Peralatan;
3. Waktu;
4. Material;
5. Pendidikan;
6. Supervisi;
7. Desain organisasi;
8. Pelatihan; dan
9. Keberuntungan.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974) dalam Edy Sutrisno (2009 : 166) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individu dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil

dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Anwar Prabu (2009 : 167) di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Aspek-aspek bidang prestasi kerja tersebut adalah:

- a. Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan;
- b. Pengetahuan pekerjaan; Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja;
- c. Inisiatif; Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul;
- d. Kecekatan mental; Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada;
- e. Sikap; Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan;
- f. Disiplin waktu dan absensi; Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

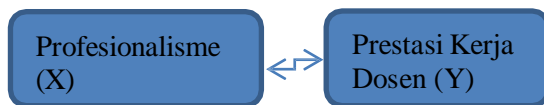
Prestasi dosen dapat dikur setidaknya dari dua dimensi yaitu dimensi perilaku kerja (work attitude) dosen dan dimensi output. Untuk menghasilkan output yang berprestasi tinggi dosen perlu mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan berbagai kemampuan profesionalnya. (Fuhrman, dalam Hoy, 2005 : 292). Pimpinan dan dosen-dosen perlu menyatukan kesepahaman tentang persyaratan akuntabilitas, memperdalam isi dan pengetahuan pedagogik, dan belajar bagaimana menggunakan metode pembelajaran baru. Untuk mencapai sasaran ini tidak cukup hanya dengan mengadakan seminar atau workshop untuk sekedar berbagi informasi, tetapi diperlukan kemauan semua komponen

yang terlibat dalam sistem perkuliahan dan menjalankan metode-metode pembelajaran baru tersebut. Pengembangan profesi dosen harus diakarkan pada praktik, didasarkan pada penelitian (*research-based*), kolaborasi, dilaksanakan dalam jangka panjang, ditujukan pada perbaikan proses pembelajaran, dan disejajarkan dengan standar dan penilaian. Pengembangan profesi ini merupakan proses yang terus-menerus yang meningkatkan kapasitas pengetahuan dan *skill* dosen dan administratur untuk memperbaiki kinerja dan kemampuan dalam praktek. Premis yang mendasarinya adalah bahwa pembelajaran mahasiswa dapat ditingkatkan dengan meningkatkan skill dan pengetahuan dosen (Elmore, dalam Hoy, 2005 : 293).

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dalam metode tersebut dibagi dalam metode deskriptif dan kuantitatif, program SPSS (statistical program for social science) versi 20. Dari 60 kuesioner dosen yang menjadi sampel, respon sampel cukup tinggi dikarenakan dalam penyebaran kuesioner tidak melalui surat menyurat (mail survey) tetapi langsung diberikan kepada responden serta diberikan penjelasan ketika

melakukan pengisian. Hasil dari kuesioner diolah menggunakan uji t (uji Individu) yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Profesionalisme terhadap prestasi kerja dosen.



Gambar 3.1 Kerangka berpikir

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka penelitian ini didasarkan pada hipotesis sebagai berikut : Terdapat Pengaruh antara Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Politeknik LP3I Jakarta.

IV. HASIL PEMBAHASAN

Jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang diambil secara keseluruhan dari populasi dosen di Politeknik LP3I Jakarta kampus Ciledug dan kampus Blok M. Data merupakan hasil kuantifikasi jawaban yang telah diisi oleh responden terhadap instrumen tes dan kuesioner yang disebarkan. Proses kuantifikasi dilakukan dengan cara pemberian skor pada masing-masing butir dalam tes dan kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan kuesioner variabel profesionalisme terdiri dari 24 item pernyataan serta variabel prestasi kerja dosen terdiri dari 20 item pernyataan.

Tabel 4.1 Distribusi Data Variabel Prestasi Kerja Dosen

		PRESTASI	PROFESIONALISME
N	Valid	60	60
	Missing	0	0
Mean		63.3667	75.2667
Median		63.0000	76.0000
Mode		63.00	65.00
Std. Deviation		6.32982	10.59880
Variance		40.067	112.334
Skewness		.131	.278
Std. Error of Skewness		.309	.309
Kurtosis		-.703	-.695
Std. Error of Kurtosis		.608	.608
Range		21.00	37.00
Minimum		53.00	57.00
Maximum		74.00	94.00
Perce 25		58.0000	65.5000
ntiles 50		63.0000	76.0000
75		66.0000	80.7500

Banyaknya data Prestasi Kerja Dosen yang berjumlah 60 buah dengan total skor 5110. Diperoleh nilai rata-rata skor Prestasi Kerja = 85,17; modus = 88; median = 84,5; dan standar deviasi = 7,463. Dilihat secara empirik skor tertinggi 74 dengan frekuensi 7 atau sebesar 11,7% dan skor terendah 53 dengan fekuensi 6 atau sebesar 10% yang terbagi dalam 10 kelas interval.

Banyaknya data profesionalisme yang berhasil dikumpulkan berjumlah 60 buah dengan total skor 5040. Diperoleh nilai rata-rata skor kompetensi dosen = 84; modus = 88; median = 85; dan standar deviasi =

12,308. Dilihat secara empirik skor tertinggi 119 dengan frekuensi 1 atau sebesar 1,7% dan skor terendah 64 dengan frekuensi 4 atau sebesar 6,7%. Sebaran skor profesionalisme ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Profesionalisme Dosen

PROFESIONALISME				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 57.00	4	6.7	6.7	6.7
64.00	5	8.3	8.3	15.0
65.00	6	10.0	10.0	25.0
67.00	3	5.0	5.0	30.0
68.00	3	5.0	5.0	35.0
72.00	5	8.3	8.3	43.3
75.00	3	5.0	5.0	48.3
76.00	4	6.7	6.7	55.0
77.00	5	8.3	8.3	63.3
79.00	4	6.7	6.7	70.0
80.00	3	5.0	5.0	75.0
81.00	4	6.7	6.7	81.7
91.00	3	5.0	5.0	86.7
92.00	3	5.0	5.0	91.7
94.00	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Dalam mendeteksi normalitas data, digunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan dari uji ini adalah jika probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari *Level of significant* (α) maka data terdistribusi normal. Santoso (2006), jika nilai

Sig, atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05 maka distribusi adalah normal. Hasil pengujian normalitas terhadap data 60 responden dengan menggunakan SPSS ver.17 adalah dapat dilihat pada tabel 4.6 pengujian normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Normalitas NPar Tests

		PRESTASI	PROFESIONALISME
		ASI	E
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.3667	75.2667
	Std. Deviation	6.32982	10.59880
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.114
	Positive	.139	.111
	Negative	-.114	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074	.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199	.411

Dari tabel 4.6 pengujian normalitas *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)*, dimana nilai ini dibandingkan dengan 0.05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$ dengan berpedoman pada :

- Nilai *sig* atau nilai probabilitas < 0.05 distribusi data tidak normal.
- Nilai *sig* atau nilai probabilitas > 0.005 distribusi data normal

Berdasarkan pada pedoman tersebut maka dapat di sampaikan hasil pengujian normalitas adalah untuk variabel Profesionalisme dengan nilai *sig* atau nilai probabilitasnya sebesar $0,411 > 0,05$ menunjukkan bahwa distribusi data normal.

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antarvariabel bebas.

Pengujian multikolinieritas dapat ditunjukkan dengan nilai VIF dan nilai *t* (tolerance) setiap prediktor. Jika nilai VIF setiap prediktor tidak melebihi 5 dan nilai *t* jauh dari angka 1 maka antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Pada tabel di atas nilai VIF setiap prediktor tidak melebihi 5 dan nilai *t* jauh dari angka 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas (Sarwono, 2012:211).

Tabel 4.7 Data Pengujian Multikolinier

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
PROFESIONALISME	.414	2.414

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PROFESIONALISME
1	1	3.985	1.000	.00	.00
2	2	.010	20.202	.26	.46
3	3	.003	36.330	.17	.28
4	4	.002	39.978	.58	.27

a. Dependent Variable: PRESTASI

Untuk variabel Profesionalisme dengan nilai VIF sebesar $2,414 < 5$ dan nilai *t* sebesar $0,414 < 1$ maka menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian korelasi profesionalisme dengan prestasi kerja dosen dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 Korelasi Profesionalisme dengan Prestasi Kerja Dosen
Correlations

		PRESTASI	PROFESIONALISME
PRESTASI	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
PROFESIONALISME	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel uji korelasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh antara prestasi kerja dosen terhadap profesionalisme adalah 0,787 yang berarti korelasi keeratannya sangat kuat (dengan dengan 2-tailed 0,000)
- b. Jumlah responden adalah sebanyak 60 orang baik untuk profesionalisme maupun untuk Prestasi Kerja.
- c. Sig.(2-tailed), biasanya digunakan untuk menguji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan yang signifikan antara Prestasi Kerja Dosen dan profesionalisme”.

Hipotesis nol dan hipotesis yang diusulkan adalah :

Ho : Prestasi Kerja dosen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme;

H₁ : Prestasi Kerja dosen berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalisme;

Berdasarkan nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari *level of significant* (α) 1 %, maka diterima H₁ yang berarti hipotesis yang diajukan adalah teruji bahwa ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dosen dengan profesionalisme.

Hasil Pengujian Regresi terhadap profesionalisme dan prestasi kerja dosen dapat dilihat dari tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9

Pengujian Regresi Antara Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dosen

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PROFESIONALISME ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI

Penjelasan dari tabel pertama adalah :

Output pertama menunjukkan variabel bebas yang dimasukan adalah profesionalisme dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), karena metode yang dipakai adalah single step (enter) dan bukan stepwise. Variabel terikat adalah Prestasi Kerja Dosen.

Tabel 4.10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.620	.613	3.93664	2.444

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: PRESTASI

Output kedua (model summary), menjelaskan bahwa pengaruh variabel profesionalisme adalah 0,787 dimana korelasi keeratannya sangat kuat dan angka R square atau koefisien determinasi sebesar 62% menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan atau menggambarkan perilaku data sebesar 62% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.11ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1465.099	1	1465.099	94.540	.000 ^a
Residual	898.834	58	15.497		
Total	2363.933	59			

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: PRESTASI

Penjelasan dari tabel ke tiga adalah :

Output ketiga (ANOVA) terbaca F hitung sebesar 94,540 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,005 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikasi atau $\alpha = 5\%$), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja Dosen.

Hipotesis yang dipergunakan adalah :

Ho: Tidak ada pengaruh yang linear antara profesionalisme dan Prestasi Kerja Dosen.

H₁: Ada pengaruh yang linear antara Profesionalisme dan Prestasi Kerja Dosen.

Pedoman yang dipergunakan jika Sig< α maka Ho ditolak yang artinya ada hubungan yang linear antara Profesionalisme dengan Prestasi Belajar.

Tabel 4.12Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta			Upper Bound
1 (Constant)	27.979	3.675		7.614	.000	35.335
PROFESIONALISME	.470	.048	.787	9.723	.000	.567

a. Dependent Variable: PRESTASI

Penjelasan dari tabel ke empat adalah :

Output ke empat (Coefficients), digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini :

$$\text{Dimana : } \hat{y} = 27,979 + 0,470X_2$$

- Konstanta sebesar 27,979 menyatakan bahwa tidak Profesionalisme maka Prestasi Kerja Dosen adalah sebesar 27,979.
- Koefisien regresi sebesar 0,470 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan keberhasilan sebesar X untuk Profesionalisme akan meningkatkan Prestasi Kerja Dosen sebesar 0,470 X₂ pada konstanta 27.979.

V. KESIMPULAN

Terbukti terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap prestasi kerja dosen dengan R square sebesar 0.620 artinya terdapat pengaruh antara profesionalisme dengan prestasi kerja dosen sebesar 62%.

DAFTAR PUSTAKA

- Koehn, Daryl. 2000. *Landasan Etika Profesi*. Penerbit: Kanisius, Yogyakarta.
- Kusnandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda Karya.
- Payong, Marselus R.. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, PT Indeks, Jakarta.
- Pramesti, Getut. 2009. *Sukses Mengolah Data Dengan SPSS 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Robbins P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Jakarta : PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Rusman. 2009. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, PT. Rajawali Pers: Jakarta.
- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Alfa Beta
- Sulistyo, Joko. 2012. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Suwarno, Jonathan. 2009. *Statistik Itu Mudah SPSS 16*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 Tentang Guru dan Dosen.
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.