

## KOMPOTENSI PROFESIONAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN STAI DDI MAROS

### Oleh:

Husnan, S.Pd.I., M.I.Kom.  
(Dosen STAI DDI Maros)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui gambaran kompetensi profesional dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) DDI Maros, mengetahui gambaran tentang kinerja dosen STAI DDI Maros, mengetahui pengaruh kompetensi profesional dengan kinerja dosen STAI DDI Maros. Penelitian survei dengan persoalan pokok pada mengkorelasikan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros. Populasi terdiri seluruh dosen STAI DDI Maros yang berjumlah 55 orang sekaligus sebagai sampel penelitian (sampel penuh). Dengan mengedarkan kuesioner kepada responden. Analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran tentang variabel kompetensi profesional dan kinerja dosen, dan analisis inferensial untuk menguji hipotesis. Gambaran kompetensi profesional dosen STAI DDI Maros berada pada kategori baik, gambaran kinerja dosen STAI DDI Maros berada pada kategori baik, dan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros dengan kontribusi sebesar 25 persen.

**Keyword:** Kompetensi, Profesional, Pengaruh, Kinerja Dosen

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

STAI DDI Maros sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam dengan realitas kehidupannya, maka harus menempatkan dirinya sebagai pemasok sumber daya manusia yang handal. STAI harus dapat menerapkan kemajuan IPTEK lewat penemuan-penemuan hasil penelitian dan bekerjasama dengan dunia industri, sebab pada era industri ilmu pengetahuan mulai diterapkan di dalam pengembangan dunia industri terutama teknologi. Dengan demikian berkembangnya dunia industri semakin terasa kebutuhan kerjasama timbal balik antara dunia perguruan tinggi (termasuk STAI DDI Maros) dengan dunia industri. Menurut Glueck (dalam Mantja 2007) bahwa fungsi perguruan tinggi adalah menjalin hubungan yang efektif, menciptakan, dan menyebarkan penelitian, pelayanan kepada masyarakat, terutama dunia industri dan bisnis dengan menggunakan manajemen strategik.

Sonhadji (2000), menjelaskan bahwa: (1) perguruan tinggi berperan aktif sebagai penghasil agen-agen perubahan (*change-agents*) yang mampu merancang, mendorong dan memelopori perubahan dalam segala aspek, menuju masyarakat modern, (2) perguruan tinggi adalah pencipta dan pendukung ide-ide baru yang

selalu hidup, kreatif dan dinamis sehingga mampu mengantisipasi masa depan, dan (3) perguruan tinggi harus dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan intelektual dan sosial di masyarakat. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perguruan tinggi mempunyai peran yang sangat besar dalam pembangunan bangsa dan negara. Peran perguruan tinggi dapat difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia, pengembang pengetahuan dan teknologi serta sebagai penggerak dinamika masyarakat.

Dosen adalah tenaga pengajar, yakni melaksanakan tugas-tugas pengajaran, pelatihan dan pendidikan bagi mahasiswa. Tugas tersebut adalah tugas profesi dosen yang dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 7 dibedakan atas: (1) tugas pendidikan dan pengajaran, (2) tugas penelitian, dan (3) tugas pengabdian masyarakat.

Keberadaan dosen mendapat tempat tersendiri dalam masyarakat, dan dalam bidang pendidikan merupakan faktor kunci dari keberhasilan tujuan pendidikan dan kualitas peserta didik (mahasiswa). Meskipun sedemikian strategis peran dosen, setelah puluhan tahun Indonesia merdeka kita belum memiliki undang-undang yang khusus mengatur tentang guru dan dosen. Dari sisi ini, kelahiran UU Nomor 14 Tahun 2005 pantas disambut baik, terlepas dari berbagai kelemahan dan kekurangannya. Bagaimana pun strategisnya peran dosen dalam dunia pendidikan, apabila tidak ada undang-undang yang mengaturnya, ia tidak saja melahirkan kerumitan dalam pengembangan profesi, juga melemahkan etos kerja dosen.

Ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dikemukakan di atas selain berkonsekuensi kepada pengelolaan sumber daya dosen, manajemen pendidikan, dipihak lain sekaligus UU No.14 Tahun 2005 menghendaki terwujudnya mahasiswa yang bermutu. Dalam hubungan ini jelas penempatan dosen sebagai pendidik profesional, tidak hanya selalu berkaitan dengan soal finansial, tetapi berjalan secara integral dengan kualifikasi, komptensi dan sertifikasi pendidik. Mewujudkan dosen sebagai pendidik profesional, hanya dapat dicapai apabila ketentuan-ketentuan yang termuat dalam UU No.14 Tahun 2005 dijalankan dengan konsisten dan utuh.

Sebagai seorang dosen, harus mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan proses belajar mengajar untuk membina dan mengembangkan potensi mahasiswa guna mencapai tujuan Perguruan Tinggi (PT). Pada gilirannya lulusan perguruan tinggi berpengaruh besar pada masa depan bangsa. Hal ini tersurat dalam persyaratan untuk menjadi dosen, menurut UU No. 20 Tahun 2003, yakni: Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME Berwawasan Pancasila dan UUD 1945, memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar, mempunyai moral dan integritas yang tinggi serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa dan negara.

Profesionalisme dosen, tentu harus terkait dan dibangun melelui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sebagai dosen. Kompetensi-kompetensi penting jabatan dosen tersebut adalah: *Komptensi profesional*, yaitu kompetensi pada bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang

pembelajaran, metode pembelajaran, sistem penilaian, pendidikan nilai dan bimbingan. *Kompetensi sosial*, yaitu kompetensi pada bidang hubungan dan pelayanan, pengabdian masyarakat. *Kompetensi personal*, yaitu kompetensi nilai yang dibangun melalui perilaku yang dilakukan oleh dosen, memiliki pribadi dan penampilan yang menarik, dan mengesankan sehingga menjadi dambaan setiap orang dan merupakan panutan bagi mahasiswa dan masyarakat.

Setidaknya ada dua hal penting yang dapat disoroti pada realitas profesi dosen. Pertama secara umum masih banyak kelompok dosen dari sisi aktifitas hanya mengandalkan kegiatan belajar mengajar sebagai aktifitas utama, selebihnya mereka memilih mencari sampingan berbisnis atau bekerja disektor lain. Padahal masih ada kewajiban lain bagi para dosen yaitu melakukan aktifitas penelitian dan pengabdian masyarakat, akan tetapi kedua aktifitas tersebut sulit dilaksanakan dan tertinggalkan, karena mereka harus bekerja ekstra keras guna menutupi kebutuhan ekonomi. Kedua dari sisi kesejahteraan, profesi dosen juga masih banyak yang belum mendapatkan penghasilan sebagaimana yang diharapkan dengan status sosial yang tinggi di masyarakat.

Dosen pada suatu perguruan tinggi mempunyai tugas dan fungsi melakukan tugas Tri Darma Perguruan Tinggi, Yaitu: (1) Pendidikan dan pengajaran, (2) Penelitian, dan (3) Pengabdian Masyarakat. Dalam melaksanakan fungsi dan tugas darma pendidikan pengajaran diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik dan benar. Untuk itu supaya dosen dapat memahami teori-teori pendidikan serta metode-metode pembelajaran modern disamping menguasai benar bahan ajar atau kurikulum yang diasuhnya.

Tugas pendidikan dan pengajaran ini sebenarnya tugas utama bagi seorang dosen, yang sangat menentukan kinerja seorang dosen. Oleh karena itu, dosen dalam proses pendidikan berperan sebagai sumber belajar, mediator, dan fasilitator, serta evaluator yang menentukan out put perguruan tinggi yang bermutu.

Dalam melaksanakan atau menerapkan darma penelitian, dosen dituntut untuk mampu melakukan penelitian-penelitian ilmiah karena perguruan tinggi adalah lembaga ilmiah, dimana melalui perguruan tinggi akan lahir gagasan-gagasan ilmiah untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam masyarakat. Tentu hal ini juga sangat membutuhkan kinerja dosen dalam melakukan penelitian. Suatu perguruan tinggi dimana dosen-dosennya sibuk melakukan penelitian-penelitian ilmiah, maka akan memperlihatkan kinerja serta produktivitas perguruan tinggi tersebut dalam masyarakat.

Dalam melaksanakan atau menerapkan darma pengabdian pada masyarakat, disini juga menuntut dosen memiliki kepekaan sosial yang tinggi. Dosen adalah bahagian dari masyarakat, dan karena itu dosen harus mampu berinteraksi dengan masyarakat, dengan membuktikan pengabdiannya yang tinggi kepada masyarakat. Banyak kegiatan atau program masyarakat yang membutuhkan pikiran serta sumbangan masyarakat, juga menentukan kinerja dosen.

Bagaimana pengaruh kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen-dosen STAI DDI Maros dalam melaksanakan fungsi Tri Darma Perguruan

Tinggi tersebut ?. Hal inilah yang melatar belakangi penulis mengangkat hal ini menjadi topik penelitian, oleh karena menurut pengamatan penulis, dosen STAI DDI Maros secara umum sudah memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Proses pembelajaran di STAI DDI Maros sudah dilakukan dengan baik walaupun masih ada beberapa yang perlu dibenahi dan ditingkatkan, akan tetapi dari segi penelitian yang dilakukan oleh dosen masih sangat kurang, namun sisi pengabdian masyarakat sudah maksimal dan sangat memuaskan yang telah dilakukan oleh dosen.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik meneliti masalah “Kompetensi Profesional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Dakwah Wal-Irsyad (STAI DDI) Maros”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi profesional dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) DDI Maros ?
2. Bagaimana gambaran kinerja dosen STAI DDI Maros dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi.
3. Adakah pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran kompetensi profesional dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) DDI Maros ?
2. Mengetahui gambaran tentang kinerja dosen STAI DDI Maros dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros?

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka menghadapi problema tentang implementasi fungsi-fungsi manajemen dengan kinerja dosen STAI DDI Maros. manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang positif terhadap lembaga pendidikan dan para pengambil kebijakan di STAI DDI Maros dalam upaya pengelolaan pendidikan tinggi. Demikian pula para manajer / pimpinan, para dosen dan karyawan pada STAI DDI Maros diharapkan dapat memperbaiki dalam meningkatkan kinerja.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi tentang kompetensi profesional dengan kinerja dosen, khususnya pada STAI DDI Maros dalam hal

- peningkatan dan pengoptimalan kompetensi profesional dosen dalam menjalankan tugasnya di perguruan tinggi.
3. Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi pembaca yang berminat terhadap masalah kinerja dosen.
  4. Sebagai bahan informasi untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi profesional dosen kaitannya dengan peningkatan kinerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kompetensi Profesional Dosen

Menurut Muhibbin (1997), “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional dosen/ guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru atau dosen yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Menurut Wirawan (2002) “profesional” erat kaitannya dengan kata “profesi”. Profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan sejumlah persyaratan tertentu. Definisi ini menyatakan bahwa suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya difahami oleh orang-orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam hal ini masyarakat.

Adapun kompetensi guru menurut Barlow (dalam Muhibbin, 1997) menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Good (dalam Samana, 1994) menjelaskan bahwa pekerjaan yang berkualifikasi profesional memiliki ciri-ciri tertentu yaitu: (1) memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya, (2) memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang, (3) mendapat pengakuan dari masyarakat atau negara.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa jabatan guru tergolong jabatan profesional selain memenuhi ketiga macam persyaratan tersebut di atas, juga dituntut adanya rasa tanggung jawab yang tinggi atas kewajiban-kewajiban yang diembangnya secara layak.

Dosen harus mampu menguasai kompetensi-kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sebagai dosen. Kompetensi-kompetensi penting jabatan dosen tersebut adalah: *Kompetensi profesional*, yaitu kompetensi pada bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, metode pembelajaran, sistem penilaian, pendidikan nilai dan bimbingan. *Kompetensi sosial*, yaitu kompetensi pada bidang hubungan dan pelayanan, pengabdian masyarakat. *Kompetensi personal*, yaitu kompetensi nilai yang dibangun melalui perilaku yang dilakukan oleh dosen,

memiliki pribadi dan penampilan yang menarik, dan mengesankan sehingga menjadi dambaan setiap orang dan merupakan panutan bagi mahasiswa dan masyarakat.

Kompetensi profesional menurut Sahertian (1994), adalah kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran yang diajarkan) dan terpadu dengan kemampuan mengajarkan sekaligus sehingga dosen itu memiliki wibawa akademis. Direktorat Pendidikan Tinggi (dalam Joni dkk, 1980) mendefinisikan kompetensi profesional artinya ia memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata kuliah yang akan ditransformasi kepada peserta didik (mahasiswa), memiliki konsep dasar teknik dan penguasaan metodologis, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan *know-how* atau keterampilan yang vital bagi profesional sebagai dosen, mampu memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam proses pembelajaran.

Sahabuddin (1999) berhasil merumuskan sepuluh kompetensi profesional dosen sebagai berikut: (1) Menguasai bahan, (2) Mengelola program belajar mengajar, (3) Mengelola kelas, (4) Menggunakan media/sumber, (5) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (6) Menguasai interaksi belajar mengajar, (7) Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, (8) Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan, (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Uzer (2002) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor yang tergolong faktor internal adalah segala faktor yang bersumber dari dalam diri mahasiswa seperti faktor fisiologis yang mencakup pendengaran, penglihatan dan faktor psikologis yang mencakup kebutuhan, kecerdasan, motivasi, minat, perhatian, berfikir, intelegensi, dan ingatan. Faktor-faktor yang tergolong faktor eksternal ialah segala faktor yang bersumber dari luar diri mahasiswa seperti lingkungan belajar dan faktor proses pembelajaran termasuk didalamnya adalah kompetensi mengajar dosen dan karakteristik dosen.

Dosen sebagai tenaga pengajar berfungsi sebagai *transfer of knowledge dan transfer of value* dalam melaksanakan proses pembelajaran diharapkan dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Kompetensi mengajar seorang dosen dalam rangka mensukseskan proses pembelajaran banyak tergantung pada sejauh mana pengalaman pengetahuan seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenagapengajar, sebagai tenaga peneliti, dan sebagai pengabdian pada pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu wawasan keilmuan seorang dosen dalam menyampaikan materi pembelajaran (*trancsper learning*) juga sangat tergantung pada tingkat pendidikan dosen.

## B. Konsep Kinerja Dosen

Kinerja oleh para ahli banyak memberikan definisi yang berbeda, tetapi pada hakikatnya kinerja mengarah pada suatu upaya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Suyadi (1992), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan etika.

Lebih lanjut mengenai kinerja, Gordon (1993: 27), mengemukakan bahwa "*performance was a function of employees's ability, acceptance of the goals, and the interaction of goal wil their ability*" yang berarti kinerja mengandung 4 elemen utama yaitu: (1) Kemampuan, (2) Penerimaan, (3) Tujuan-tujuan organisasi, (4) Tingkatan tujuan-tujuan yang dicapai dan interaksi antara tujuan-tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut.

Husein (2000), melihat kinerja dari dua sisi yaitu kinerja yang bersifat reflektif dan bersifat produktif. Kinerja yang reflektif adalah sejauhmana seseorang menuruti apa saja yang kepadanya tanpa adanya suatu penalaran pesan dari dalam dirinya. Sebaliknya kinerjayang produktif adalah sejauhmana seseorang berusaha menalarakan suatu pesan dan sejauh mana ia proaktif dalam bekerja.

Ditinjau dari bidang manajemen kinerja pada umumnya telah ditetapkan dengan beberapa indikator, seperti pengawasan, perencanaan kerja, komunikasi, sikap, kerjasama, kebiasaan kerja dan keuntungan. Hodgetts dan Kuratko (dalam Salim, 1991) mengemukakan indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kebiasaan kerja, hubungan antara individu dan kemampuan pengawasan. Menurut Husnan (1996: 30) untuk mengukur kinerja dapat dilakukan berdasarkan *graphic rating scales* dengan indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama dan keputusan. Sedangkan Suyadi menyebutkan beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja antara lain: (1) Pengetahuan tentang pekerjaan, (2) Kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, (3) Pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang di isyaratkan, (4) produktifitas pegawai yang berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan, (5) Kemampuan berkomunikasi baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan.

Menurut Heidjrachman (1990), sistem penilaian prestasi kerja dilakukan melalui:

1. Menilai prestasi kerja dengan membandingkan pegawai yang satu dengan yang lain untuk sikap yang lebih baik.
2. Perbandingan antara pegawai adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor dan masing-masing faktor itu diberikan nilai;
3. Grading adalah suatu defenisi yang jelas untuk setiap kategori yang telah dibuat secara saksama, misalnya baik, cukup, kurang, sangat kurang dan sebagainya yang masing-masing mempunyai defenisi yang jelas;
4. Skala grafik adalah penilaian prestasi kerja yang paling sederhana dan paling populer. Dengan cara ini baik tidaknya pekerjaan seseorang dinilai

berdasarkan faktor-faktor yang dianggap paling penting dari pelaksanaan pekerjaan tersebut, misalnya kualitas pekerjaan, sikap dan dapat diandalkan dengan kategori baik sekali, baik, cukup, kurang baik, dan sangat kurang;

5. *Ceklis* adalah penilaian atas tingkahlaku yang diharapkan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mengenai tingkahlaku yang dinilai jawabannya ya atau tidak.

Sistem penilaian yang dikemukakan oleh Heidjrachman, menunjukkan bahwa maksud penilaian prestasi kerja pada dasarnya bukanlah menilai orangnya, melainkan bagaimana ia melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maksudnya adalah agar yang bersangkutan dapat meningkatkan prestasi kerja melalui saran-saran mengenai sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan.

Dalam beberapa literatur juga ditemukan bahwa kata kinerja dan prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*", (Thoha, 2001). Menurut Prawirosentono (1999) bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral dan etika.

Suwarsono (1998) menjelaskan bahwa tujuan organisasi harus diketahui dengan jelas oleh orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini akan memberikan arah bagi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Seberapa jauh mengetahui dan menerima tujuan-tujuan organisasi, akan berpengaruh pada hasil pekerjaannya. Apalagi tujuan organisasi itu diketahui dengan jelas dan dibarengi dengan kemampuan yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka dengan sendirinya pekerjaan itu akan memberikan hasil yang memuaskan. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja orang tersebut akan baik jika ia memenuhi elemen-elemen sebagaimana dikemukakan dalam defenisi di atas.

Defenisi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa seorang individu mau menerima sebuah pekerjaan jika ia mempersiapkan bahwa ia mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan yang ditetapkan organisasi. Dengan demikian unsur-unsur yang dapat membuat seseorang dapat bekerja lebih baik adalah jika antara kemampuannya dengan tujuan organisasi tersebut saling mendukung satu sama lain.

As'ad (1995), menyatakan bahwa kinerja adalah interaksi antara motivasi dan kemampuan. Jadi pada dasarnya ada dua faktor yang banyak mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi dan kemampuan, seperti formula di bawah ini:

$$\text{Performance} = f(\text{ability} \times \text{motivation})$$

Mengacu pada formula di atas dapat dijelaskan bahwa fungsi dari hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan menunjukkan setiap faktor dapat berpengaruh secara sendiri-sendiri maupun berpengaruh secara bersama-sama terhadap tinggi rendahnya kinerja seseorang pada tugas yang dibebankannya. Jika salah satu atau kedua faktor tersebut maka kinerja seseorang pada aktifitas yang ditekuninya akan rendah pula, atau dengan kata lain bahwa apabila kinerja



seseorang rendah maka dapat disebabkan oleh motif berprestasinya yang rendah atau kemampuannya yang rendah, atau kedua faktor tersebut sama-sama rendah.

Dengan menyimak secara seksama uraian tentang kinerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses usaha (*effort*) yang didukung oleh kemampuan, pengalaman, motivasi dan lingkungan kerja.

Menurut Mudzhar (2004:3), bahwa kegiatan tri dharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen harus berjalan serempak dan saling berterkaitan (*sinergis*), sehingga secara teoritik suatu perguruan tinggi tidak boleh hanya berperan dalam sebagian dharma dan meninggalkan yang lain. Umpamanya ketika suatu perguruan tinggi hanya melakukan peran pendidikan dan melupakan sama sekali dua dharma yang lain, maka perguruan tinggi itu sebenarnya sedang berperan seperti sekolah. Demikian pula umpamanya jika suatu perguruan tinggi lebih condong dan banyak melakukan peran dalam dharma pengabdian pada masyarakat maka perguruan tinggi itu seolah-olah sedang berperan sebagai organisasi sosial atau lembaga dakwah. Karena itu, mencari perimbangan pelaksanaan ketiga dharma itu menjadi sesuatu yang sangat penting. Bentuk dari kegiatan tri dharma perguruan tinggi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dharma pendidikan. Realisasi pelaksanaan dharma pendidikan tinggi perlu memenuhi beberapa persyaratan, antara lain; materinya mempunyai cakupan dan batas-batas yang jelas (wilayah epistemologi), relevan dengan kebutuhan masyarakat, dan dinamis sesuai dengan dinamika kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang yang bersangkutan. Dengan materi yang jelas batas-batasnya dimaksudkan agar suatu mata kuliah atau bidang studi atau suatu program studi jelas perbedaannya dengan mata kuliah atau program studi lain, tidak tumpang tindih (*overlapping*) dan rancu. Persamaan dan perbedaan antar berbagai mata kuliah dan program studi tentu dapat diidentifikasi, tetapi arah masing-masingnya tetap jelas. Dengan relevan dimaksudkan bahwa setiap bidang ilmu atau program studi yang dikembangkan jelas kegunaannya bagi pengembangan masyarakat.
2. Dharma penelitian. Pelaksanaan dharma penelitian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu (1) penelitian diperguruan tinggi yang dilakukan oleh para dosen adalah guna mengembangkan pemahaman mereka sendiri mengenai bidang yang bersangkutan, sehingga sekaligus mengembangkan dan memperbaiki mutu bahan perkuliahan. (2) penelitian oleh para dosen juga berperan mengembangkan teori-teori dalam bidang yang bersangkutan terutama pada penelitian-penelitian murni. (3) penelitian oleh para dosen dan staf perguruan tinggi juga dapat bersifat terapan untuk melayani masyarakat luas baik masyarakat pasar, konsumen, maupun lainnya. Penelitian bentuk terakhir ini sebenarnya juga salah satu bentuk pengabdian pada masyarakat. Semakin banyak dan tingginya mutu penelitian suatu perguruan tinggi, semakin tinggi pula derajat perguruan tinggi itu dalam dunia ilmu pengetahuan. Bahkan sebagian masyarakat

menyebut diri sebagai *research university*

3. Dharma pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan dharma pengabdian kepada masyarakat dapat berupa publikasi hasil-hasil penelitian dan dapat pula berbentuk kegiatan-kegiatan pelayanan kepada masyarakat seperti layanan kesehatan Rumah Sakit Perguruan Tinggi, atau Kuliah Kerja Nyata (KKN) mahasiswa.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa untuk mengukur kinerja dosen diperguruan tinggi tidak hanya mengukur kemampuan dosen dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa melainkan juga dosen harus melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dengan demikian kinerja dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang diperlihatkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikatornya adalah; (1) kemampuan dalam melaksanakan pendidikan/pengajaran, (2) kemampuan dalam melaksanakan penelitian, dan (3) kemampuan dalam melaksanakan pengabdian masyarakat.

### C. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen

Hiedjrachman (1990), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kualitas dan kuantitas pekerjaan, (2) kerjasama, (3) kepemimpinan, (4) kehati-hatian, (5) pengetahuan mengenai jabatan, (6) kerajinan, (7) kesetiaan, (8) dapat tidaknya diandalkan, dan (9) inisiatif.

Gibson (1997), mengajukan suatu gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku seperti yang dilakukan selama ini didalam organisasi memerlukan pemahaman tentang: (1) individu yang meliputi kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, serta demografi yang mencakup umur dan jenis kelamin, (2) organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan prosedur kerja, (3) psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian.

Thoha (1998) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya.

Arnold dan Fiedman (1996), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh persyaratan jabatan dan perilaku individu. Persyaratan jabatan merupakan kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga tertentu, sedangkan perilaku individu terbagi dalam beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang; (1) motivasi, (2) kemampuan yang meliputi kecerdasan dan pengetahuan, (3) persepsi, (4) kepribadian, dan (5) strukturnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Zainun (1989) adalah: (1) hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, (2) kepuasan terhadap pekerjaan, (3) iklim kerja yang sehat dan bersahabat, (4) rasa kemanfaatan tujuan organisasi, (5) adanya tingkatan kepuasan ekonomi materil, (6) adanya ketenangan jiwa, jaminan serta perlindungan keamanan.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### A. Gambaran umum STAI DDI Maros

Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Dakwah Wal-Irsyad (STAI DDI) Maros didirikan pada tahun 1976 di daerah tingkat II Kabupaten Maros propinsi Sulawesi Selatan. Pada awal berdirinya STAI DDI Maros dengan nama Fakultas Tarbiyah UI DDI Pembangunan-Dariyah Maros yang diprakarsai oleh para ulama dan cendekiawan muslim setempat serta Pemerintah Daerah Kabupaten Maros dengan maksud untuk mencetak kader-kader pemimpin umat Islam dan bangsa Indonesia. Kemudian pada tahun 1990 berubah menjadi STIT (Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah) sesuai Keputusan Menteri Agama nomor 61/1990. Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Dakwah Wal-Irsyad (STAI –DDI) Maros pada waktu berdirinya hanya bermodalkan semangat yang tinggi dan misi suci, untuk mengisi dan mengejar keterbelakangan ummat Islam dalam dunia pendidikan tinggi. Selanjutnya pada tahun 1995 sesuai keputusan menteri agama nomor 284/1995 berubah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam dengan program S1 dengan dua jurusan yaitu:

1. Jurusan Pendidikan Agama
2. Jurusan Ahwal Al Syakhshiyah

Dari tahun ke tahun STAI-DDI Maros mengikuti irama perkembangan situasi bangsa Indonesia yang tahap demi tahap mengalami perkembangan. Pembangunan melihat kenyataan ini STAI-DDI Maros dalam menjalankan misinya sebagai lembaga Pendidikan Tinggi dan Dakwah menghadapi tantangan yang tidak sedikit dan beberapa masalah yang perlu dicarikan solusinya yang tepat.

Dalam menghadapi proses modernisasi, STAI-DDI Maros harus menentukan ciri masyarakat yang dicita-citakan. Disinilah salah satu misi pokok Pendidikan Tinggi, sebab dari pendidikan tinggi diharapkan karya yang cukup menonjol dalam pengarahannya dinamika modernisasi untuk pembangunan masyarakat Indonesia.

Masyarakat mengharapkan lulusan Perguruan Tinggi tidak hanya mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan profesinya, tetapi juga diharapkan menjadi motivator dan dinamisator terhadap masyarakat dan lingkungannya.

Keadaan dan kondisi masyarakat Indonesia serta sejalan dengan arah pendidikan tinggi, jelas merupakan tantangan dan sekaligus panggilan bagi STAI-DDI Maros dalam upaya mengembangkan daerah, ilmu pengetahuan, teknologi dan seni islami serta strategi pembinaan pada diri STAI-DDI Maros sendiri.

Peranan STAI menyelenggarakan pendidikan tinggi dan dakwah untuk turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa berdasarkan pancasila dan UUD 1945 yang diselaraskan dengan prinsip ajaran Islam. Dalam hal itu, STAI-DDI dalam peranannya merupakan PTAIS dalam lingkungan kopertais wilayah VIII memiliki mahasiswa yang cukup, dan telah menghasilkan beberapa sarjana muda dan sarjana lengkap serta sarjana S1, dan mereka umumnya telah tersebar di berbagai instansi pemerintah dan swasta serta dalam usaha pengembangan organisasi DDI.

Visi, misi, sasaran dan tujuan STAI DDI Maros:

*Visi*

Unggul, Kompeten dan kompetitif dalam bidang keguruan agama Islam

*Misi*

1. Mengembangkan pendidikan dan penelitian dalam bidang agama Islam.
2. Mempersiapkan lulusan yang berkualitas yang memiliki kekokohan akidah dan kedalaman spiritual, keluasan ilmu dan kematangan profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidikan.
3. Mengembangkan paradigma baru manajemen pendidikan dan menciptakan iklim akademik religius dalam pengelolaan pendidikan dan pengembangan kompetensi sebagai tenaga pendidik.
4. Mengembangkan jaringan kerjasama / kemitraan dengan Perguruan Tinggi di dalam negeri, masyarakat pengguna lulusan atau stakeholder lainnya.
5. Mengembangkan dan menjaga nilai, etika profesional dan moral akademis untuk pengendalian mutu program studi.

*Sasaran*

1. Sasaran STAI DDI Maros adalah lulusan sekolah lanjutan atas di Kabupaten Maros, dan kabupaten lain se Provinsi Sulawesi Selatan serta daerah lain di Indonesia.
2. Guru-guru Pendidikan Agama Islam, penggerak kegiatan keagamaan Islam, dan pengelola tingkat satuan pendidikan Islam yang berijazah non sarjana S1 (PGA, Diploma II dan Diploma III) Dalam program sertifikasi, konversi dan penyetaraan.

*Tujuan*

1. Menghasilkan pendidik/guru kelas yang memiliki pengetahuan, sikap keterampilan dan nilai yang diperlukan untuk menjadi guru agama Islam, serta pembimbing dan penggerak kegiatan keagamaan disekolah / Madrasah.
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan tambahan dalam membentuk, mengelola dan mengorganisir. Merencanakan dan melaksanakan program pendidikan, melalui supervisi, monitoring dan evaluasi program, dan mengembangkan inovasi-program satuan pendidikan.

Jumlah mahasiswa STAI DDI Maros pada tahun akademik 2009/2010 sebanyak 375 yang terdiri dari tiga jurusan/program studi sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 1: Jumlah Mahasiswa STAI DDI Maros

No	Jurusan/Prodi	Jenis kelamin		Jumlah
		Lk	Pr	
1.	Tarbiyah / PAI	65	109	174
2.	Syari'ah	33	32	65
3.	PGMI/SD	24	112	136

Jumlah	122	253	375
--------	-----	-----	-----

(Sumber: TU. STAI DDI Maros, 2009)

Tenaga pengajar atau dosen STAI DDI Maros berjumlah 55 orang yang terdiri yang terdiri dari dosen Pendidikan Agama Islam 25 Orang, dosen Peradilan Islam (Syari'ah) 12 Orang dan dosen PGMI sebanyak 18 Orang. Tenaga pengajar atau dosen STAI DDI Maros berjumlah 55 orang yang terdiri yang terdiri dari dosen Pendidikan Agama Islam 25 Orang, dosen Peradilan Islam (Syari'ah) 12 Orang dan dosen PGMI sebanyak 18 Orang. Klasifikasi jenjang pendidikan dosen STAI DDI Maros: S1 sebanyak 11 orang, S2 sebanyak 38 orang, dan S3 sebanyak 6 orang. (Lihat lampiran 8).

### B. Uji Validitas dan reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang diterapkan pada 30 dosen survey pendahuluan atau uji coba diketahui bahwa kuesioner untuk ke-dua variabel penelitian tersebut dinyatakan valid karena nilai dari setiap item lebih besar dari nilai korelasi ( $r$ ) product momen untuk  $\alpha$  5% (lihat lampiran 3).

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus korelasi *alpha cronbach* pada masing-masing variabel dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Ringkasan hasil uji reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel
X	0,823	0,374
Y	0,808	0,374

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,823 yang jika dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,374, maka  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  sehingga instrument dinyatakan reliabel. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,808 yang jika dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,374, maka  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ .

Nilai yang tertera dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari masing-masing variabel tersebut cukup baik dan dinyatakan reliabel. Hal ini menjadikan kuesioner cukup handal untuk dijadikan alat pengumpulan data pada setiap responden. (lihat lampiran 3).

### C. Deskripsi data penelitian

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang akan disajikan setelah diolah dengan menggunakan metode statistik yaitu; deskriptif, yaitu; harga rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu data tentang kompetensi profesional dosen (X) dan Kinerja dosen (Y). Data dari kedua variabel di atas diperoleh melalui pemberian angket/kuesioner.

a. Gambaran kompetensi profesional dosen (X)

Data hasil deskriptif variabel kompetensi professional dosen berdasarkan data hasil kuesioner yang diberikan kepada 55 orang responden yang telah melalui proses transformasi data dengan menggunakan skala likert (lihat Lampiran 5), maka analisis deskriptif variabel kompetensi professional dosen diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil analisis deskriptif variabel Kompetensi professional dosen

Uraian	Besaran Statistik
Rata-rata (mean)	101,230
Nilai Tengah (Median)	102,220
Modus (Mode)	103,850
Standar Deviasi (SD)	55,626
Range	27,57
Nilai Minimum	85,81
Nilai Maksimun	113,38

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 101,230, nilai tengah (median) sebesar 102,220 modus (mode) sebesar 103,805, standar deviasi sebesar 55,626 , range sebesar 27,57, nilai minimum sebesar 85,81, dan nilai maksimum sebesar 113,38.

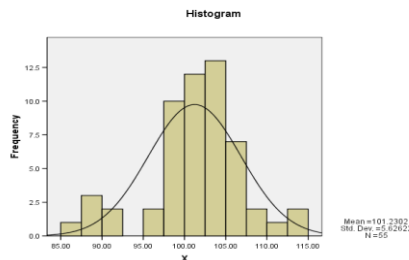
Kompetensi profesional dosen dijabarkan dalam 25 item pertanyaan dan dengan empat pilihan jawaban menggunakan skala liker. Keempat jawaban diberikan bobot dalam bentuk bilangan dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Untuk memudahkan proses interpretasi dalam mendeskripsikan kompetensi profesional dosen maka jawaban ditransformasikan dan dibagi ke dalam 4 kategori tingkatan. Distribusi jawaban responden mengenai kompetensi profesional dosen disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4: Distribusi jawaban responden tentang Kompetensi professional dosen (X)

Kategori	Interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0.000 - 21.602	0	0.00
Sedang	21.603 - 71.888	0	0.00
Tinggi	71.889 - 117.150	55	100.00
Sangat Tinggi	117.151 - 133.727	0	0.00

Jadi dari distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel kompetensi professional dosen menunjukkan tidak ada responden (0,00 persen) yang berkategori rendah, begitu pula halnya untuk kategori sedang 0 responden (0,00 persen) yang berada pada kategori ini, untuk kategori tinggi sebanyak 55 responden (100,00 persen), dan tidak ada responden (0,00 persen) untuk kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa kompetensi professional

dosen STAI DDI dapat dikatakan tinggi. Hasil perhitungan statistik deskriptif yang didasarkan frekuensi pilihan responden terhadap kategori jawaban diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 101,230 angka berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional dosen STAI DDI Maros sudah cukup baik dan sudah sebagian besar melaksanakan tugas profesinya secara baik dan profesional. Untuk menggambarkan secara jelas mengenai kompetensi profesional dosen, juga dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



b. Gambaran Kinerja dosen (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja dosen (Lampiran 5), maka ringkasan analisis deskriptif variabel kinerja dosen (Y) disajikan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5: Hasil analisis deskriptif variabel  
Kinerja dosen (Y)

Uraian	Besaran Statistik
Rata-rata (mean)	113,690
Nilai Tengah (Median)	113,190
Modus (Mode)	113,05
Standar Deviasi (SD)	4,928
Range	22,24
Nilai Minimum	104,25
Nilai Maksimun	126,49

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 113,690, nilai tengah (median) sebesar 113,190, modus (mode) sebesar 113,05, standar deviasi sebesar 4,928, range sebesar 22,24, nilai minimum sebesar 104,25, dan nilai maksimum sebesar 126,49. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Distribusi jawaban responden tentang  
Kinerja dosen (Y)

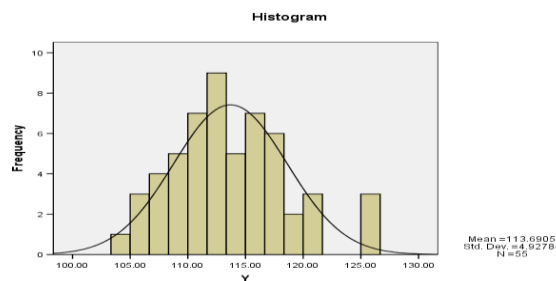
Kategori	Interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0.000 - 25.105	0	0.00
Sedang	25.106 - 84.853	0	0.00
Tinggi	84.854 - 138.283	55	100.00
Sangat Tinggi	138.284 - 157.070	0	0.00

Distribusi data tabel 6 memperlihatkan bahwa deskripsi kinerja dosen STAI DDI dari 55 responden, tidak ada responden atau 0,00 persen yang memiliki kinerja rendah, tidak ada dosen atau 0,00 persen kinerja sedang, 55 responden atau 100,00 persen dengan kinerja tinggi dan tidak ada responden atau 0,00 persen pada kategori kinerja sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen STAI DDI Maros berada pada kategori tinggi.

Hasil perhitungan statistik deskriptif yang didasarkan frekuensi pilihan responden terhadap kategori jawaban pada kinerja dosen diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 113,190 angka berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja dosen STAI DDI Maros cukup baik ditinjau dari tiga indikator kinerja dosen (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat).

Untuk menggambarkan secara lebih jelas mengenai kinerja dosen dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5: Histogram kinerja dosen



#### D. Pengujian Prasyarat analisis

Pengujian prasyarat analisis perlu dilakukan guna menentukan jenis analisis statistik yang akan digunakan. Dalam pengujian ini dilakukan dua uji asumsi/prasyarat yaitu uji normalitas data dan uji linearitas data.

##### 1. Uji normalitas

Uji normalitas data dilakukan karena berdasarkan metode penelitian, analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi, yang mana syarat utama dari analisis ini adalah data yang berdistribusi secara normal.

Untuk menguji apakah data dari setiap variabel berdistribusi normal digunakan metode *skewnes* dan *kurtosis* atau dengan kata lain dengan menghitung nilai  $z_{a3}$  dan  $z_{a4}$  dari masing-masing variabel. Sebaran data dikatakan berdistribusi normal jika koefisien kemiringan dan kecembungan ( $Z_{a3}$  dan  $Z_{a4}$ ) lebih kecil dari  $Z_{tabel}$  (1,96).

Hasil perhitungan uji normalitas pada terhadap setiap variabel diperoleh hasil seperti pada tabel berikut (lihat lampiran 6):

Tabel 7: Ringkasan hasil uji normalitas

Variabel	Z hitung	Z tabel	Kesimpulan
X	$Z_{a3} = -2,25$	1,96	Normal



	Za4 = 1,795	1,96	Normal
Y	Za3 = 1,848	1,96	Normal
	Za4 = 0,667	1,96	Normal

Berdasarkan hasil di atas diperoleh pemahaman bahwa data untuk variabel X dan Variabel Y berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan pengujian regresi dan korelasi.

## 2. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah data dari variabel X dan variabel Y berpola linear atau tidak. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $p$  value dengan nilai  $\alpha$  dengan kriteria jika  $p$  value  $< \alpha$  maka data berpola linear.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X * Y	Between Groups	(Combined)	1675.954	42	39.904	14.344	.000
		Linearity	638.647	1	638.647	229.570	.000
		Deviation from Linearity	1037.306	41	25.300	9.094	.000
	Within Groups		33.383	12	2.782		
	Total		1709.337	54			

Tabel 8: Ringkasan hasil uji linearitas

Dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows seperti hasil tabel di atas, diperoleh hasil dari tabel anova bahwa nilai  $p = 0,00 < \alpha = 0,05$  (lihat lampiran 6), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel X dan variabel Y berpola linear sehingga pengujian regresi linear dapat dilanjutkan.

## E. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros"

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh kompetensi profesional dosen (X) terhadap kinerja dosen (Y) pada lampiran 7 diperoleh nilai konstanta  $a = 113,155$  dan koefisien  $b = 0,535$ , sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 113,155 + 0,535 X$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai kompetensi profesional dosen (X) akan diikuti oleh peningkatan 0,535 unit nilai kinerja dosen (Y).

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik uji F dan diperoleh nilai

seperti tertera dalam tabel berikut:

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.936	1	489.936	31.614	.000 <sup>a</sup>
	Residual	821.376	53	15.498		
	Total	1311.312	54			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel anava diatas dan perhitungan secara manual (lihat lampiran 7) diketahui bahwa ternyata pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh F hitung sebesar 31,614 dan F tabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut (55-2) = 53, untuk  $\alpha = 0.05$ : F tabel = 4,023, karena F hitung > F tabel, maka koefisien regresi yang di uji adalah signifikan untuk  $\alpha = 0.05$ , atau dengan kata lain  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_1$  yang menyatakan “*Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros*”

Selanjutnya guna mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi dari kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen maka dicari koefisien determinasinya.

Koefisien determinasi ini ditentukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasinya dan dikalikan dengan 100 persen untuk mendapatkan presentase sumbangannya. Dari perhitungan, ternyata bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) dari kompetensi professional dosen (X) terhadap kinerja dosen (Y) adalah sebesar 0,374 (lampiran 7) sehingga kontribusi variabel X terhadap Y sebesar 37,4 persen. Artinya bahwa 37,4 persen variasi skor kinerja dosen ditentukan oleh kompetensi professional dosen, dan 62,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

Terkait dengan peranan perguruan tinggi dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan professional, maka tidak terlepas dari kompetensi professional dosen yang harus dimiliki, yakni dosen yang memiliki kemampuan (kompetensi) tugas mengajar penelitian dan pelatihan serta pembinaan yang continue. Professionalisme dosen merupakan suatu keahlian dosen dalam menjalankan tugas profesinya. Hal ini dapat dilihat dalam mengelola proses pembelajaran, dalam melakukan evaluasi hasil belajar, dan sebagainya.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, baik analisis deskriptif dan analisis inferensial, maka dapat dikatakan kompetensi professional dosen STAI DDI Maros telah sesuai dengan harapan dan berada pada kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena dosen STAI DDI Maros pada prinsipnya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Disamping itu dosen mengajarkan mata kuliah disesuaikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki sehingga mereka mampu menguasai dan menyampaikan materi perkuliahan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Maria Susila, Fr (2004) tentang pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen.

Agar kompetensi profesional dosen ini semakin baik, maka sebaiknya para dosen harus memiliki latar belakang pendidikan sekurang-kurangnya S2 atau lebih meningkatkan strata kependidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Sebagai seorang dosen harus mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan proses belajar mengajar untuk membina dan mengembangkan potensi mahasiswa guna mencapai tujuan perguruan tinggi (PT) yang pada gilirannya lulusan perguruan tinggi berpengaruh besar pada masa depan bangsa. Untuk itu setiap dosen sudah seharusnya memiliki kemampuan dasar agar dapat digunakan dalam pelaksanaan kegiatan fungsional dengan baik. Kemampuan dasar yang dimaksud, menurut Soehendro (1996) adalah: kemampuan subyek, yakni kemampuan sebagai seorang ahli atau spesialis dalam disiplin ilmu yang ditekuni, kemampuan kurikulum yakni kemampuan untuk menjelaskan peran dan kedudukan mata kuliah yang diajarkan, kemampuan paedagogik yakni kemampuan untuk proses pembelajaran mata kuliah yang menjadi tanggung jawabnya.

Dosen sebagai tenaga pengajar berfungsi sebagai *transfer of knowledge dan transfer of value* dalam melaksanakan proses pembelajaran diharapkan dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Kompetensi mengajar seorang dosen dalam rangka mensukseskan proses pembelajaran banyak tergantung pada sejauh mana pengalaman pengetahuan seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenagapengajar, sebagai tenaga peneliti, dan sebagai pengabdian pada pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu wawasan keilmuan seorang dosen dalam menyampaikan materi pembelajaran (*transper learning*) juga sangat tergantung pada tingkat pendidikan dosen.

Berdasarkan analisis kompetensi profesional yang telah dibahas dan penelitian yang ditemukan, maka sebaiknya untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan dengan cara (1). dosen agar melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kompetensi profesional atau belajar dari dosen yang memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, (2). Para Direktur/pimpinan agar mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para dosen untuk meneruskan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi atau menganjurkan pada dosen untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya agar kompetensi profesionalnya menjadi lebih baik, (3) pimpinan agar memperhatikan suasana keharmonisan, kesejahteraan para dosen karena merupakan faktor yang sangat esensial dalam meningkatkan kompetensi profesional dosen.

Kinerja merupakan modal utama dalam menumbuhkan kreatifitas dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas profesional. Kinerja tersebut ditandai dengan meningkatnya gairah seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ini berarti bahwa kinerja merupakan dorongan tenaga dasar yang tumbuh dalam melayani pekerjaan, dirinya sendiri dan masyarakat. Berdasarkan

hasil penelitian Sahertian (1994) menyimpulkan bahwa guru/dosen yang memiliki kompetensi profesional yang baik serta mampu menggunakan metode/strategi pembelajaran akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga kompetensi profesional seorang dosen sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka meningkatkan kinerja dosen yang lebih baik.

Dosen pada suatu perguruan tinggi mempunyai tugas dan fungsi melakukan tugas Tri Darma Perguruan Tinggi, Yaitu: (1) Pendidikan dan pengajaran, (2) Penelitian, dan (3) Pengabdian Masyarakat. Dalam melaksanakan fungsi dan tugas darma pendidikan pengajaran diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik dan benar. Untuk itu supaya dosen dapat memahami teori-teori pendidikan serta metode-metode pembelajaran modern disamping menguasai benar bahan ajar atau kurikulum yang diasuhnya.

Tugas pendidikan dan pengajaran ini sebenarnya tugas utama bagi seorang dosen, yang sangat menentukan kinerja seorang dosen. Oleh karena itu, dosen dalam proses pendidikan berperan sebagai sumber belajar, mediator, dan fasilitator, serta evaluator yang menentukan output perguruan tinggi yang bermutu.

Dalam melaksanakan atau menerapkan darma penelitian, dosen dituntut untuk mampu melakukan penelitian-penelitian ilmiah karena perguruan tinggi adalah lembaga ilmiah, dimana melalui perguruan tinggi akan lahir gagasan-gagasan ilmiah untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam masyarakat. Tentu hal ini juga sangat membutuhkan kinerja dosen dalam melakukan penelitian. Suatu perguruan tinggi dimana dosen-dosennya sibuk melakukan penelitian-penelitian ilmiah, maka akan memperlihatkan kinerja serta produktivitas perguruan tinggi tersebut dalam masyarakat.

Kinerja dosen merupakan hasil yang dinampakkan oleh seorang dosen melalui pelaksanaan tugas sebagai dosen, yaitu mengajar, meneliti dan pengabdian pada masyarakat (Tri Darma Perguruan Tinggi). Kinerja dosen dapat terlihat dalam suatu perguruan tinggi dan hanya terukur melalui evaluasi dan penilaian dengan berbagai bentuk instrumen yang dilakukan oleh tenaga pendidik (dosen) di awal perkuliahan, tengah perkuliahan, dan akhir perkuliahan.

Kinerja dosen STAI DDI Maros sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan juga berada dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena wawasan keilmuan, pengalaman dan tingkat pendidikan dosen yang sudah memadai sebagaimana yang diamanahkan oleh Undang-undang guru dan dosen (syarat dosen minimal magister (S2) sehingga sangat berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan kinerjanya. Walaupun pada kenyataannya masih ada beberapa dosen yang masih berkualifikasi S1 karena masih dalam proses penyelesaian studi pascasarjana (S2) di beberapa perguruan tinggi di Makassar (UNM, UNHAS dan UIN). Disamping itu dosen STAI DDI Maros juga memiliki kedisiplinan yang cukup tinggi, tanggung jawab, kerjasama, kreatifitas dan kemampuan dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sutisna D (1999) dalam desertasinya memberikan dukungan bahwa: (1) kinerja dosen secara signifikan

dipengaruhi oleh ability, kepemimpinan, motivasi dan upaya tahapan mutu total, (2) motivasi dosen tidak masalah human needs saja tetapi tantangan dan tanggung jawab dalam mencapai mutu kinerja dosen, dan (3) dosen harus berpaling dari *how to teach* kepada *how to learn*.

Bentuk lain untuk mendorong dosen untuk terus berprestasi yaitu memotivasi dosen untuk terus melakukan penelitian. Salah satu yang menjadi kendala yang dialami dosen untuk melakukan penelitian yaitu dukungan dana dari pihak lembaga yang masih minim untuk melaksanakan kegiatan tersebut yang mengakibatkan kurangnya motivasi dosen untuk melakukan penelitian untuk pengembangan diri sendiri dan institusi. Tetapi selain melakukan penelitian mandiri setiap dosen juga diberi kesempatan untuk melakukan penelitian setiap tahun yang didanai oleh Dirjen Dikti sesuai dengan beban penelitian yang dilakukan.

Sebagai perguruan tinggi swasta, dosen di STAI DDI Maros terdiri atas 3 yaitu dosen yayasan, dosen kopertais Wilayah VIII, dan dosen luar biasa. Kondisi heterogen yang seperti itu mengakibatkan interaksi dan komunikasi antar dosen tidak terjalin dengan baik sehingga hampir tidak ada diskusi-diskusi antar dosen tentang materi kuliah yang diajarkan serta dosen muda juga tidak mempunyai kesempatan untuk belajar kepada dosen yang lebih senior atau berpengalaman karena intensitas pertemuan dengan dosen sangat minim.

Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa dari tiga indikator kinerja dosen yang harus dilaksanakan oleh dosen STAI DDI Maros, yang memperhatikan adalah pada bidang penelitian yaitu kemampuan dalam melakukan penelitian, menerjemahkan/menyadur buku ilmiah dan pelaksanaan eksperimen untuk memperoleh jawaban terhadap sesuatu permasalahan belajar. Dari 55 responden yang memberikan jawabannya terhadap kinerja dosen di bidang penelitian, hampir semuanya memberikan jawaban kurang dalam melakukan penelitian. Data yang dikumpulkan dari hasil angket ditemukan bahwa dari 55 responden/dosen, 2 responden melakukan penelitian sebanyak 2 kali pertahun, 7 responden melakukan penelitian 1 kali pertahun, dan selebihnya tidak melakukan penelitian. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi para dosen dalam melakukan penelitian serta kurangnya dukungan materil maupun moril dari pimpinan atau lembaga.

Pada sisi lain, kinerja dosen STAI DDI Maros ditinjau dari pengabdian masyarakat sudah cukup baik dan memuaskan. Hal ini disebabkan mayoritas dosen STAI DDI Maros memiliki disiplin ilmu keagamaan sehingga sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam hal mengisi ceramah islamiah dalam setiap kegiatan-kegiatan keagamaan, bimbingan, penataran dan penyuluhan keagamaan pada masyarakat. Disamping itu, dosen STAI DDI Maros juga terdapat beberapa dosen praktisi pendidikan yang berasal dari Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Maros dan Departemen Agama yang selalu memberikan bimbingan dan layanan terkait dengan pendidikan kepada masyarakat utamanya kepada guru-guru di sekolah atau madrasah.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi profesional dosen STAI DDI Maros berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen

STAI DDI Maros. Temuan tersebut sesuai dengan gambaran hasil penelitian dimana kompetensi profesional dosen dan kinerja dosen berada pada kategori tinggi. Pembuktian mengenai keberartian pengaruh tersebut dilakukan dengan menggunakan statistik uji F, maka hipotesis ( $H_1$ ) yang berbunyi " *Kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros*" di terima. Hal ini berarti dengan peningkatan kompetensi profesioanal dosen STAI DDI Maros dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi pengelolaan pendidikan tinggi dan perbaikan terhadap pola dan proses pembelajaran di STAI DDI Maros pada khususnya dan di perguruan tinggi lainnya.

Selain kompetensi profesional, lingkungan sosial juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Lingkungan sosial yang dimaksud yaitu tentang hubungan dengan atasan, teman kerja, adanya penghargaan atas kreativitas dan saling menghargai. Dosen di STAI DDI Maros terdiri dari dosen yayasan, dosen kopertais wilayah VIII dan dosen luar biasa yang memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda, tetapi dengan kondisi yang heterogen tersebut suasana keharmonisan masih tetap terjaga dengan baik dengan saling menghormati antara atasan dan bawahan dan saling menghargai sesama dosen sehingga terjalin kerjasama dalam setiap tindakan dan pekerjaan yang dilakukan baik secara individu dan kelompok.

#### **IV. Kesimpulan dan Saran**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara umum hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi profesional dosen STAI DDI Maros termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena dosen STAI DDI Maros pada prinsipnya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Disamping itu dosen mengajarkan mata kuliah disesuaikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki sehingga mereka mampu menguasai dan menyampaikan materi perkuliahan dengan baik dan sistematis.
2. Kinerja dosen STAI DDI Maros termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena tugas dosen dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi (pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) terlaksana dengan baik. Walaupun pada bidang penelitian masih kurang namun secara umum dari indikator kinerja dosen sudah cukup tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros. Hal ini berarti bahwa dengan kompetensi profesional jika di tingkatkan dapat membantu dosen dalam meningkatkan kinerjanya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil yang dikemukakan, maka saran yang dikemukakan sebagai berikut:

### **1. Aspek praktis**

1. Kompetensi professional dosen meskipun dikatakan tinggi, tetapi tetap perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kompetensi profesional dosen di lingkup STAI DDI Maros pada khususnya dan perguruan tinggi lainnya pada umumnya.
2. Bagi dosen STAI DDI Maros pada khususnya dan perguruan tinggi pada umumnya di harapkan lebih memacu sikap positif terhadap pekerjaan yang diemban dengan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pendidik dengan penuh tanggung jawab.
3. Para dosen sebaiknya jangan hanya terfokus pada peningkatan kompetensi professional dan kinerja dibidang pendidikan dan pengajaran, tapi tak kala pentingnya juga pada bidang penelitian dan pengabdian masyarakat yang juga sangat bermanfaat pada pengembangan pendidikan.
4. Disarankan kepada dosen agar melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kompetensi profesional atau belajar dari dosen yang memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
5. Para Direktur/pimpinan agar mendukung para dosen untuk meneruskan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi atau menganjurkan pada dosen untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya agar kompetensi profesionalnya menjadi lebih baik, serta memperhatikan kesejahteraan para dosen karena merupakan faktor yang sangat esensial dalam meningkatkan kompetensi professional dosen.

### **2. Aspek kegunaan ilmiah**

Dari sisi ilmiah, saran dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang positif terhadap lembaga pendidikan dan para pengambil kebijakan di STAI DDI Maros dalam upaya pengelolaan pendidikan tinggi. Demikian pula para manajer / pimpinan, para dosen dan karyawan pada STAI DDI Maros diharapkan dapat memperbaiki dalam meningkatkan kinerja.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi tentang kompetensi profesional dengan kinerja dosen, khususnya pada STAI DDI Maros dalam hal peningkatan dan pengoptimalan kompetensi profesional dosen dalam menjalankan tugasnya di perguruan tinggi.
3. Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi pembaca yang berminat terhadap masalah kinerja dosen.
4. Sebagai bahan informasi untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi profesional dosen kaitannya dengan peningkatan kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abustam, M. Idrus. 2005. *Modul Metode Pengumpulan Data. (II) Makassar*. UNM
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Bina Cipta.
- Arnold, J. Hugh and Fiedman. 1993. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw-Hill Book Comapany.
- As'ad, Mohammad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Depdikbud. 1997. *Pedoman Pelaksanaan PSPTK di Indonesia*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Departemen Agama RI, 1998. *Manajemen Madrasah Aliyah*. Dirjen Kelembagaan Agama Islam.
- Departemen Agama RI. 2003. *Buku Pedoman Tenaga Akademik Perguruan Tinggi Agama Islam*. Dirjen Kelembagaan Agama Islam.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang No. 14 Tentang Guru dan Dosen.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Bumi Putra.
- Gordon, Judith, R. 1993. *Diagnostic Approach Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Heidjrachman, 1990. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husnan, 1996. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Johnson, 2002. *A Meaning For Competency*. Georgia: Competency Based Education Centre Colleg of education.
- Mantja, 2007. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan, Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Elang Emas.
- Mantja, 2005. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran, Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi*. Malang: Wineka Media.
- Maria Susila, Fr. 2004. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen*. Tesis. UPI. Tidak diterbitkan
- Mudzhar, Atho. 2004. *Perguruan Tinggi: Nahkoda Pengawal Masyarakat Dalam Deruan Ombak Globalisasi*. Online. (<http://pmiingalah.wordpress.com>). Diakses 5 Juni 2009
- Muhibbin Syah. 1997. *Psikologi Pendidikan*. Bandu: PT. Remaja Rosdakarya.



- Mengindaang, C., Sembiring, R.K., Livingstone. 1998. *National Assesment of The Quality of Indonesian Education*. Jakarta: BP3K. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Peterson, 1994. *Teacher Evaluation With Multiple and Variable Line of Evidence*. Journal of Education Research. 42 (17), 311-317.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sahabuddin. 1999. *Mengajar dan belajar*. Ujung Pandang: FIP IKIP
- Sahertian, P. A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Salim. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press.
- Samana, 1994. *Profesional Pendidik*. Yogyakarta: Kanisius
- Sardiman. 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri. 1999. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sonhadji, 2000. *Bahan Kuliah manajemen Pendidikan Tinggi*. Malang: Tidak diterbitkan.
- Suyadi. 1992. *Kinerja Suatu Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet (IKAPI).
- Suwarsono. 1998. *Manajemen Stratejik. Konsep dan Kasus*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Tilaar, H.A.R. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi, Visi, Misi, dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Jakarta: Grasindo.
- Tiro, Muhammad Arif. 1999. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Thoha, Miftah. 2000. *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha Miftah, 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen (Suatu Pendekatan Perilaku)*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Cita Umbara.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Usman, Muhammad. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Uzer, Muhammad Usman. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung:

Rosdakarya.

Wahyudi, Agustinus. 1997. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bina Aksara.

Wijaya, C. dan Rusyan, AT. 1992. *Kemampuan dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wirawan. 2002. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA. Press.

Zainun, Buchari, 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara

Yahmin, 2001. *Paradigma Pendidikan Konstruktivitas*. Jakarta: Gaung Persada.