**Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen**

**Universitas Panca Bhakti Pontianak**

Adi Mursalin S.E, M.M1), Delvi Defitri2)

1, 2)Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

Email

***ABSTRACT***

*This thesis entitled "Analysis of Students' Perceptions of the Lecturers' Competencies of Panca Bhakti University Pontianak" with the aim of knowing and analyzing students' perceptions of the competence of Lecturers at Panca Bhakti University Pontianak. In this study the authors used the right method so that this research was headed towards the right target. The method used in this research is a survey method that goes directly to the field by distributing questionnaires to 97 respondents. To facilitate the measurement of quantitative data, the class interval scale is used. In this study, the variables that became the benchmarks for the authors to analyze the problems in this study were 4 variables, namely: Pendagogic Competence, Personality Competence, Social Competence, and Professional Competence. When viewed from the results of the study, the Analysis of Student Perceptions of the Competence of Lecturers at Panca Bhakti University Pontianak based on respondents' responses falls into the Good category value.*

***Keywords:***  *Competence, Personality Competence, Social Competence, Professional Competence.*

**ABSTRAK**

Skripsi ini berjudul “Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen Universitas Panca Bhakti Pontianak`` dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis persepsi mahasiswa terhadap kompetensi Dosen Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode yang tepat sehingga penelitian ini menuju ke arah sasaran yang tepat. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey terjun langsung kelapangan dengan menyebarkan kuesioner ke 97 orang responden. Untuk memudahkan pengukuran data kuantitatif maka digunakan skala interval kelas. Dalam penelitian ini, variabel yang menjadi tolak ukur penulis untuk menganalisis permasalahaan pada penelitian ini adalah 4 variabel yaitu: Kompetensi Pendagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.

Jika dilihat dari hasil penelitian maka Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen Universitas Panca Bhakti Pontianak berdasarkan tanggapan responden masuk dalam nilai kategori Baik.

**Kata Kunci:** Kompetensi Pendagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional.

**PENDAHULUAN**

Salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Permasalahan mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional adalah rendahnya kualitas sumber daya manusianya, sehingga penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkelanjutan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada pendidikan formal, informal, maupun non formal,dimulai dari pendidikan dasar sampai pada pendidikan tinggi.

Ada beberapa pendidikan tinggi di Indonesia diantaranya Perguruan Tinggi Agama, Perguruan Tinggi Kedinasan, Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta yang telah diatur sedemikian rupa standarnya oleh pemerintah. Perguruan tinggi adalah salah satu instrumen didalam pendidikan nasional, yang dimana tugas utamanya adalah mempersiapakan dan melahirkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuannya yang beragam. Didalam sebuah organisasi perguruan tinggi, ada beberapa faktor internal yang sangat mempengaruhi kinerja perguruan tinggi tersebut salah satunya adalah kompetensi dosennya. Menurut Swasto (1995), peran dosen disamping sebagai pengajar juga sebagai peneliti dan penyebar informasi. Hal ini berarti prestasi dosen juga ditentukan dari banyaknya makalah yang telah dipersentasikan, artikel dalam jurnal ilmiah dan penyusunan buku. Selain itu dosen juga perlu memiliki kemampuan berpikir logis dan kritis, menguasai prinsip dan metode penelitian serta mampu mengkomunikasikan hasil penelitiannya. Dengan demikian dosen selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan sosial kemasyarakatan.

Dosen adalah seseorang yang membimbing, menyampaikan dan mengajarkan sesuatu berdasarkan pendidikan dan keahliannya, juga merupakan salah satu komponen penting dalam Perguruan Tinggi dikarenakan tugas maupun tanggung jawab dosen menjadi sesuatu hal yang sangat penting dalam rangka turut mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional. Sebagai pekerja organisasi, dosen dituntut untuk memenuhi tugasnya dan menunjukan kinerja yang positif.

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menempati posisi yang sangat strategis dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah, maka dari itu pengguna sumberdaya manusia harus digerakkan secara efektif sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah, yaitu melalui berbagai perbaikan cara kerja dan meningkatkan kompetensi maupun motivasi kerja agar waktu tidak terbuang sia-sia. Sumber daya manusia harus dikerahkan secara efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2009), “sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan”. Manusia merupakan sumber yang begitu penting didalam bidang industri dan organisasi karena merangkumi penyediaan tenaga kerja yang berkelayakan dan mengekalkan kualitas serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Seperti yang telah dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi. Menurut Ndraha (dalam Sutrisno, 2009) sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif inovatif serta menggunakan energi tertinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu asset organisasi yang mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi dan menciptakan nilai komparatif dan nilai kompetitif-generatif inovatif dengan menggunakan energi tertingginya.

1. **Persepsi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995: 215) persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera (melihat, mendengar, mencium, menyentuh, dan merasakan).

Menurut Walgito dalam Latifah (2007) persepsi adalah ”proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu”. Dengan persepsi, individu dapat menyadari tentang keadaan lingkungan yang ada disekitarnya dan juga tentang keadaan diri individu yang bersangkutan

Menurut Matlin dalam Novius (2008) mendefenisikan persepsi sebagai suatu proses yang melibatkan pengetahuan-pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan interpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh indera. Persepsi juga merupakan kombinasi faktor dunia luar (stimulus visual) dan diri 16 sendiri (pengetahuan sebelumnya). Persepsi memiliki dua aspek, yaitu : pengakuan pola (pattern recognition) dan perhatian (attention). Pengakuan pola meliputi identifikasi serangkaian stimulus yang kompleks, yang dipengaruhi oleh konteks yang dihadapi dan pengalaman masa lalu. Sementara, perhatian merupakan konsentrasi dari aktivitas mental yang melibatkan pemerosesan lebih lanjut atas suatu stimulus dan dalam waktu bersamaan tidak memindahkan stimulus yang lain. Sementara Rakhmat (1993) menyatakan bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional.

Menurut Kartini dan Kartono (1996) persepsi merupakan pengamatan secara global, belum disertai kesadaran, sedang subjek dan objeknya belum terbedakan satu dari lainnya. Menurut Walgito dalam Latifah (2007) faktor-¬faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

a. Faktor Internal

Aspek yang terkait dalam faktor internal yaitu fisiologis dan psikologis. Fisiologis merupakan proses penginderaan, yang terdiri dari reseptor yang merupakan alat untuk menerima stimulus, syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf (otak) dan syaraf motoris sebagai alat untuk mengadakan respon. Sedangkan psikologis berupa perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, pengalaman dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Adanya stimulus dan keadaan yang melatarbelakangi terjadinya persepsi. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga datang dari dalam individu yang bersangkutan. Dalam terbitan buku, Walgito (2004:90) menambahkan satu faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu:

c. Perhatian

Langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi adalah perhatian. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah pengamatan secara global terhadap lingkungan tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

1. **Kompetensi**

Kompetensi adalah hal-hal yang biasanya dikaitkan dengan beberapa hal seperti sikap, wawasan, kemampuan seseorang yang dijadikan pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja diperusahaan.

Kompetensi menurut Spencer dalam moeheriono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab – akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (A competency is an underlyng characteristic of an individual that is causally related to criterian referenced effective and or superior performance in a job or situation).

Sedangkan menurut E. Mulyasa (2004: 37/-38), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direflekasikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan untuk menunjukan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan,semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat seseorang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanyanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya semakin tinggi.

Terdapat 5 karakteristik kompetensi dasar, menurut chairy (2005:3) yaitu:

1. Watak (traits)

Contohnya percaya diri (self-confidence), control diri (self-control), ketabahan atau daya tahan (hardiness).

1. Motif (motive)

Sesuatu yang diinginkan seseorang yang mengakibatkan suatu tindakan.

1. Bawaan (self-concept)

Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

1. Pengetahuan (knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau area tertentu.

1. Keterampilan atau keahlian (skill)
2. Memahami secara dalam peserta didik secara mendalam seperti:

memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kognitif, memahami peserta didik dengan mengembangkan prinsip kepribadian dan mengidentifikasikan bekal awal belajar peserta didik.

1. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan pendidikan, menerapkaan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan kerakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan meteri ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan materi yang dipilih.
2. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator sebagai berikut menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
3. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learnig) dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
4. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya,memiliki indikator esensial memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

Spencer dan Spencer (1993:25-89) mengemukakan bahwa, kompetensi yang dimiliki individu dapat dibedakan menjadi enam kelompok atau kluster yaitu:

1. Kompetensi berprestasi dan bertindak (Achievement and Action)
2. Kompetensi pelayanan (Helping and Human Service)
3. Kompetensi mempengaruhi orang lain (The Impact and Inflluence)
4. Kompetensi manajerial (Managerial)
5. Kompetensi keahlian (Cognitive)
6. Efektivitas diri (Personal Effectiveness)

Menurut Buku Pedoman Sertifikasi Dosen dimensi kompetensi meliput: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Spencer and Spencer tentang enam kluster kompetensi. Dari kluster yang dikemukakan oleh Spencer and Spencer terdapat banyak kesamaannya dengan kompetensi berdasarkan Serdos 2010. Untuk kompetensi pedagogik senada dengan kluster pertama, kompetensi profesional dengan kluster yang kelima, kompetensi kepribadian dengan kluster yang ketiga dan keenam, kompetensi sosial dengan kluster yang kedua dan keempat.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

Kompetensi ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, baik pada masa pra jabatan (pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan.

1. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum,mata kuliah dikampus dan subtansi keilmuan yang menaungi materinya,serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.Setiap sub kopetensi tersebut memiliki indikator sebagai berikut:

1. Menguasai subtansi keilmuan yang terkait dengan bidang study indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum kuliah: memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memehami hubungan konsep atau antar mata kuliah terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dan kehidupan sehari hari.
2. Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang study.
3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua /wali peserta didik dan masyarakat sekitar.kopetensi ini memiliki sub kopetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

1. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator sebagai berikut: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidikan.
3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan mendorong orangtua /wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap,stabil,dewasa,arif,dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik,dan beraklak mulia.secara rinci sub kopetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum,sesuai norma sosial,bangga sebagai pendidik,dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma
2. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial ;menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru atau dosen
3. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial; menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik,sekolah,dan masyarakat,serta menunjukan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
4. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial; memiliki prilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memilikiprilaku yang disegani.
5. Ahlak mulia dan dapat menjadi teladan memliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma relegius,(iman dan takwa,jujur,iklas,suka menolong), dan memiliki prilaku yang diteladani peserta didik.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab – akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

**METODELOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis yaitu untuk data guna memecahkan suatu masalah dengan menggunakan data dan menyusun data yang didapatkan dari peneliti yang ada di lapangan dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden.

Metode Survey focus adalah pengumpulan data responden yang dapat memberi informasi sehingga memungkinkan penelitian untuk memahami dan dapat menyelesaikan suatu masalah. Metode penelitian survey tujuannya untuk memperoleh data yang diamati dengan menggunakan kuesioner dari pertanyaan-pertanyaan yang ada.

Menurut Sugiono (2008:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa Universitas Panca Bhakti Pontianak yang berjumlah 3051 orang, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1 Data Mahasiswa Aktif** **Semester Genap Tahun Akademik 2019/2020**

**Universitas Panca Bhakti Pontianak**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fakultas** | **Jumlah Mahasiswa** | **Persentase (%)** |
| Hukum | 855 | 28.02 |
| Teknik | 424 | 13.90 |
| Pertanian | 633 | 20.75 |
| Ekonomi | 1139 | 37.33 |
| **Total** | **3051** | **100.00** |

*Sumber: Data olahan 2020*

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Mahasiswa sebanyak 3051 orang mahasiswa dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan 97 sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

**n=**

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah 10% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 3051 Mahasiswa, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

n =

n =

n = disesuaikan oleh peneliti menjadi 97 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 97 orang dari seluruh total Mahasiswa Universitas Panca Bhakti Pontianak, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insindental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85), bahwa sampling insindental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insindental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan Jenis Kelamin, dan Usia. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Berdasarkan karakteristik Jenis Kelamin responden terlihat bahwa responden Laki-Laki sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 50,5% dan responden Perempuan yaitu sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 49,5%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 49 responden dengan persentase sebesar 50,5%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang banyak menilai kompetensi dosen adalah responden berjenis kelamin Laki-Laki. Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir pegawai pada kantor camat kecamatan bahwa sebanyak 9 orang atau 29, 33 % mempunyai tingkat pendidikan S1. Dan jumlah pendidikan responden pada pegawai Pada kantor camat kecamatan sebangki kabupaten landak mempunyai tingkat pendidikan terendah sebanyak 1 atau 3, 22 %.

Berdasarkan karakteristik umur responden, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 18 Tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 20,4%, responden yang berumur antara 19 Tahun sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 23,5%, responden yang berumur antara 20 Tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 9,18% , responden yang berumur 21 Tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 14,28%, responden yang berumur 22 Tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 11,22%, responden yang berumur 23 Tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 8,16%, responden yang berumur 24 Tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 8,16%, responden yang berumur 26 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,04% dan responden yang berumur 28 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,04% Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar responden berumur antara 19 Tahun yaitu sebesar 23 atau 23,5%, sedangkan yang paling kecil responden berumur 26 dan 28 Tahun yaitu sebesar 2 atau 2,04%.

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
2. **Uji Validitas**

Uji Validitas untuk mengetahui alat pengukur yang digunakan dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disiapkan telah dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Uji Validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing- masing pertanyaan (item) dengan skor totalnya. Kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan korelasi hitung (r hitung ) dengan r tabel. Kriteria keputusannya adalah apabila r hitung > r tabel (α=10%;n=97), maka pertanyaannya dikatakan valid sebaliknya jika nilai r hitung ≤ r tabel (α=10%;n=97), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam Variabel Kompetensi Dosen Universitas Panca Bhakti Pontianak dapat dinyatakan Valid Semua karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki Validitas Tertinggi adalah No 7 dengan r hitung sebesar 0.770.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji Reabilitas adalah indek yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukuran dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Nilai reliabilitas instrument yang diperoleh kemudian akan di bandingkan dengan nilai korelasi tabel (r tabel) dengan tingkat signifikasi (a) = 0,01 dan jumlah responden (n)=97. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach.

Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel jika nilai Cornbach`s Alpha 0,60. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai cronbach`s Alpha adalah sebesar .922 dan jumlah pertanyaan sebanyak 12. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena .922 > 0,60.

1. **Pengujian Hipotesis**

Transparansi nilai jawaban responden dari kuesioner dalam bentuk rata-rata ke dalam nilai indikator klarifikasikan lima kategori yaitu: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju dan Sangat Setuju. Maka dari itu perlu dicari rentang yang jarak intervalnya diperoleh dari hasil pengurangan nilai tertinggi dengan nilai terendah yang kemudian hasilnya dibagi dengan 3 yang mempunyai jumlah indikator penilaian.

Berdasarkan jumlah pada Tabel 2 diperoleh total rata-rata sebesar 16,18 dengan nilai rata-rata keseluruhan. jadi berdasarkan perhitungan dapat dikatakan bahwa Kompetensi Dosen Universitas Panca Bhakti Pontianak dalam kategori Baik karena berada pada rentang 3,40 - 4,19.

**Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Dosen Mengajar pada Universitas Panca Bhakti Pontianak**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Butir Pertanyaan/Pernyataan** | **Nilai** | **Keterangan** |
| ***Kompetensi Pendagogik*** | | | |
| 1. | Dapat memahami karakteristik mahasiswa dari berbagai aspek, sosial, moral, kultural, emosional dan intelektual. | 3,74 | Baik |
| 2. | Dosen berusaha memahami kesulitan mahasiswa dalam belajar. | 3,86 | Baik |
| 3. | Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan materi pembelajaran serta mendorong keterlibatan mahasiswa dalam pembelajaran. | 3,85 | Baik |
| **Rata-rata** | | **3,81** | **Baik** |
| ***Kompetensi Kepribadian*** | | | |
| 4. | Dosen Memiliki kepribadian yang dewasa, arif dan berwibawa dalam menghadapi mahasiswa. | 4,06 | Baik |
| 5. | Dosen berusaha Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, serta berakhlak mulia sehingga menjadi teladan bagi mahasiswa dan masyarakat. | 4,17 | Baik |
| 6. | Dosen merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. | 4,05 | Baik |
| **Rata-rata** | | **4,09** | **Baik** |
| ***Kompetensi Sosial*** | | | |
| 7. | Dosen Mampu berkomunikasi secara baik dengan mahasiswa dan sesama pendidik | 4,13 | Baik |
| 8. | Setiap Dosen Memiliki kontribusi terhadap perkembangan mahasiswa dan masyarakat. | 4,05 | Baik |
| 9. | Dosen memanfaatkan teknologi dengan baik dalam pembelajaran dan berkomunikasi. | 4,21 | Sangat Baik |
| **Rata- rata** | | **4,13** | **Baik** |
| ***Kompetensi Profesional*** | | | |
| 10. | Dosen dapat Menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya | 4,11 | Baik |
| 11. | Dosen menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi sebelum mengajar. | 4,24 | Sangat Baik |
| 12. | Dosen dapat Mengorganisasikan materi sesuai kurikulum pada bidang studi yang ada. | 4,11 | Baik |
| **Rata-rata** | | **4,15** | **Baik** |
| **Total Rata-rata** | | **16,18** |  |
| **Rerata** | | **1,6** | **Baik** |

*Sumber: Data olahan 2020*

**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah peneliti paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul yang kemudian di olah, mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Dosen Universitas Panca Bhakti Pontianak, Maka Peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden adalah ciri-ciri yang dimiliki responden dalam penelitian. Jumlah yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 97 orang dari Seluruh mahasiswa Universitas Panca Bhakti Pontianak. Secara rinci mahasiswa dalam responden ini 50 orang atau 50,5% Laki-laki dan 49 orang atau 49,5% Perempuan dengan rentan umur terbanyak adalah 19 tahun dengan jumlah 23 orang atau 23,5%.
2. Analisis Kompetensi kerja pada Dosen di Universitas Panca Bhakti Pontianak
3. Pada variabel kompetensi pendagogik nilai yang paling tinggi adalah Dosen berusaha memahami kesulitan mahasiswa dalam belajar dengan nilai 3,86, kategori baik.
4. Pada variabel kompetensi kepribadian nilai yang paling tinggi terdapat pada Dosen berusaha Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, serta berakhlak mulia sehingga menjadi teladan bagi mahasiswa dan masyarakat dengan nilai 4,17, kategori baik.
5. Pada variabel kompetensi sosial nilai yang paling tinggi terdapat pada dosen memanfaatkan teknologi dengan baik dalam pembelajaran dan berkomunikasi dengan nilai 4,21, kategori Sangat baik.
6. Pada variabel kompetensi professional nilai yang paling tinggi terdapat pada dosen menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi sebelum mengajar dengan nilai 4,24, kategori Sangat baik.
7. **Rekomendasi**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut. Sesuai dengan hasil tanggapan responden yang menyatakan variabel kompetensi terhadap Dosen dapat memahami karakteristik mahasiswa dari berbagai aspek, sosial, moral, kultural, emosional dan intelektual. termasuk kategori nilai terendah senilai 3,74, karena sebagian dosen belum bisa memahami karakteristik mahasiswa. Sebaiknya Dosen lebih memahami karakteristik mahasiswa agar mahasiswa tidak kesulitan dalam memahami pelajaran yang disampaikan, banyak mahasiswa yang tidak mau bertanya jika tidak paham maka dari itu penting untuk memahami karakteristik mahasiswa agar dalam proses belajar mengajar mahasiswa lebih leluasa dalam menyampaikan apa yang sudah mahasiswa dapatkan dari pelajaran tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dirjen Dikti, 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi,* Jakarta : dirjen Dikti.

Dr. Arwildayanto, S. (2012). *Landasan Manajemen Sumber Daya Manusia* Kepemimpinan NUDGE Dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen Perguruan Tinggi, Jakarta.

Handoko, T, Hani, (1997) *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan, (1997). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, BPFE, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2006) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*, Penerbit Refika Aditama, Bandung

Manullang, M, (1998)  *Manajemen Personalia,* Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nitisemito, Alex.S,(1996)  *Manajemen Personalia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Pramudyo, A. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. JBTI. *1* (1) 1-11.

Rifkhan. (2018) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Pamulang. Renaissance,* *3* (2) 358-373

Robbins, Stephen. P, (1996) Prilaku Organisasi, Konsep Kontro Versi Aplikasi, Jilid Kedua, Edisi Indonesia – Prenhalindo, Jakarta.

Sugiyono. (2008). *Manajemen Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2010). *Manajemen Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2011). *Manajemen Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2013). *Manajemen Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Keuangan Teori*, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.

Syarif, D. (2003). Strategi *Pembinaan dan Pengembangan SDM Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi*. Jurnal Ekonomi STEI, (1) Januari-Maret.