

PENGARUH KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN YANG DIMODERASI OLEH REKRUTMEN

(Studi Kasus Di Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Bandung)

Tubagus Faisal Fahmi

Program Studi D3 Perbankan dan Keuangan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas Bandung, Indonesia

Email: faisal.fahmi@ekuitas.ac.id

Received: March 26, 2022. **Revised:** April 02, 2023. **Accepted:** April 27, 2023. **Issue Period:** Vol.7 No.2 (2023), Pp.348-359

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja yang dimoderasi oleh rekrutmen. Fungsi dari moderasi ini adalah untuk menunjukkan bahwa rekrutmen memperkuat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner yang disebarkan kepada 65 dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muhammadiyah Bandung. Pengujian hipotesis menggunakan metode Moderated Regression Analisis (MRA). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Kompetensi dosen menjalankan tugasnya belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional; 2) Kinerja dosen perlu ditingkatkan sesuai dengan bidangnya; 3) Rekrutmen harus ditingkatkan mengacu kepada peraturan dan perundangan; 4) ketiga variable penelitian tersebut terlihat bahwa rekrutmen sebagai variable moderasi memperkuat dampak kompetensi dosen terhadap kinerja dosen sebesar 42,6%.

Kata kunci: Kompetensi dosen, Rekrutmen, Kinerja Dosen

Abstract: This study aims to determine how much the influence of lecturer competence has on the performance moderated by recruitment. The function of moderation is to show that recruitment strengthens the influence of lecturer competence on lecturer performance. This study uses primary data from a questionnaire distributed to 65 lecturers of Bandung Muhammadiyah Islamic School (STAI). Hypothesis testing uses the Moderated Regression Analysis (MRA) method. The results of this study can be concluded that: 1) The competence of lecturers in carrying out their duties is not fully in accordance with pedagogical competence, personal competence, social competence and professional competence; 2) Lecturer performance needs to be improved according to their fields; 3) Recruitment must be increased according to the rules and regulations; 4) The three research variables show that recruitment as a moderating variable strengthens the impact of lecturer competence on lecturer performance by 42.6%.

Keywords: Lecturer competence, Recruitment, Lecturer Performance

I. PENDAHULUAN



DOI: 10.52362/jisamar.v7i2.1075

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keberadaan Perguruan tinggi merupakan salah satu jenjang tertinggi dari sebuah pendidikan formal. Pendidikan sudah menjadi keharusan dalam upaya pengembangan kemampuan intelektual rakyat Indonesia. Pengelolaan pendidikan tidak terlepas dari keterlibatan sumberdaya manusia baik dari pihak pengajar ataupun dari pemerintah sebagai pembuat regulasi dan perundangan untuk pengelolaan pendidikan. Dari sisi pengelolaan sumber daya pengajar atau dosen di perguruan tinggi memerlukan kualifikasi dan keahlian khusus untuk mengembangkan keilmuan dalam dunia pendidikan. Sekolah ataupun perguruan tinggi merupakan sebuah kesatuan yang bisa kita sebut organisasi. Pengelolaan organisasi perguruan tinggi juga memerlukan sumber daya manusia khususnya dosen sebagai ujung tombak transfer ilmu kepada anak didiknya. Hal tersebut harus diwujudkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan sekolah itu sendiri dan tujuan pendidikan nasional.

Manajemen SDM merupakan sebuah ilmu yang memberikan cara bagaimana sebuah organisasi atau perusahaan mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya sehingga dapat mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi¹ (Mondy 2011:4). Ada beberapa jenis Manajemen salah satunya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pengertian lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian² (Dessler 2011:4). Menurut Pasal 1 ayat 1 dan 2 Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen,³

1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Beranjak dari beberapa teori yang diungkapkan, penulis melihat ada fenomena kompetensi yang kurang sesuai di Sekolah tinggi Agama Islam (STAI) Muhammadiyah Bandung yang berbasis Pendidikan Agama Islam. Penulis mempunyai pengalaman mengajar di STAI Muhammadiyah sejak tahun 2000 dan menjadikan ide atau latar belakang penulisan tesis ini yang berhubungan dengan Manajemen Sumberdaya Manusia. Beberapa pengajar di STAI Muhammadiyah lebih banyak yang kompetensinya bukan Pendidikan Agama Islam.

Berdasarkan fakta yang ada di STAI Muhammadiyah ada beberapa kompetensi pendidikan dosen bukan lulusan Pendidikan Agama Islam. Tetapi jika melihat dari sudut pandang kemampuan tentang pemahaman Islam, Al Qur'an dan hadits, beberapa dosen mempunyai kemampuan yang baik dan sangat baik tentang pemahaman Islam, Al Qur'an dan hadits karena sebagian besar dosen tersebut pernah memperoleh pengalaman belajar di pesantren. Dan tentu saja kemampuan tersebut diharapkan sesuai dengan target kinerja yang diharapkan oleh STAI Muhammadiyah dari sudut kemampuan pemahaman Islam, Al Qur'an dan Hadits.

II. METODE DAN MATERI

2.1. Materi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.⁴ Kompetensi mencakup semua aspek yang diperlukan untuk berada di sana pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif. Ditemukan bahwa masing-masing dan setiap karyawan di posisi pekerjaan yang berbeda membutuhkan kompetensi tetapi dari tingkat yang berbeda.⁵ Tidak hanya dengan perspektif organisasi kompetensi ini penting tetapi juga untuk pertumbuhan individu mereka memainkan peran yang sangat penting. Kompetensi dan model kompetensi saat ini umum dipraktikkan di sebagian besar organisasi. Ada sejumlah pendekatan untuk model berbasis pengembangan kompetensi. Oleh karena itu perlu bagi manajemen untuk memilih, berdasarkan analisis, seperti pendekatan pengembangan model berbasis kompetensi yang menghormati kondisi lingkungan tertentu dan memenuhi persyaratan dari organisasi yang diberikan.⁶

Kompetensi Dosen



DOI: 10.52362/jisamar.v7i2.1075

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Menurut undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 69 ayat 2 yang isinya kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat jenis kompetensi guru beserta subkompetensi dan indikator esensialnya adalah sebagai berikut.⁷

- a. Kompetensi kepribadian
Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- b. Kompetensi paedagogik
Kompetensi pedagogik yaitu meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan proses belajar mengajar, evaluasi hasil belajar peserta didik, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- c. Kompetensi sosial
Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dengan sesama rekan seprofesi, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional
Kompetensi profesional yaitu penguasaan materi pembelajaran secara luas dan menyeluruh, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, dan juga penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan.⁴ Kinerja juga merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.⁸ Pendapat lain tentang kinerja adalah “*performance is the output generated by the function or indicators of an occupation or a profession in a certain time*”. *The performance is the actualization of the achievement of maximum results.*⁹ Artinya kinerja adalah aktualisasi pencapaian hasil maksimal. Pernyataan ini mengandung arti bahwa keberhasilan suatu organisasi/perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, maka setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja SDM-nya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari SDM yang bersangkutan.

Kinerja Dosen

Menurut kompetensi guru/dosen adalah “kemampuan seseorang guru/dosen dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.¹⁰ Kinerja dosen merupakan aplikasi dari tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi adalah sebagai berikut:¹¹

1. Pendidikan dan pengajaran meliputi:
 - a. Melaksanakan program kerja sesuai rencana
 - b. Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
 - c. Memberi perkuliahan, respons, tugas, ujian, evaluasi, penilaian
 - d. Menjadi pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi
 - e. Menjadi penguji dalam sidang
 - f. Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
 - g. Membuat laporan kegiatan
 - h. Menyampaikan orasi ilmiah
2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah
 - a. Melakukan penelitian ilmiah
 - b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah
 - c. Penulisan buku ajar
 - d. Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi
 - e. Memimpin/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah



- f. Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
 - g. Asisten penelitian dalam persiapan skripsi
3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat
- a. Pembinaan institusional dan kader ilmiah
 - b. Merancang kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis
 - c. Merancang kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk (akademik dan fisik)
 - d. Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya
 - e. Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan/pembinaan kader.
 - f. Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian.

2.1.3 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses bukti kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tertentu, yang merupakan langkah pertama untuk perekrutan.¹² Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.⁷ Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon dosen untuk diseleksi dan dipilih.

Seperti yang diungkapkan oleh Mondy *“process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient number, and with appropriate qualification to apply for jobs with an organization”* dengan penjelasan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dengan organisasi.¹ Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM Dosen yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi dalam hal ini perekrutan dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muhammadiyah.

2.2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang cirri-ciri variable persepsi mengenai kompetensi dan kinerja. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji dampak kompetensi dosen terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh rekrutmen.

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain.

1) Variabel Bebas/Independen (Variabel X)

Imam Ghozali menyatakan bahwa variable bebas sebagai berikut:

“Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), entah secara positif atau negatif”.¹³ Sedangkan menurut Sugiono menyatakan bahwa definisi variabel bebas adalah sebagai berikut: “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.¹⁴ Jadi, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kompetensi Dosen (X1).

2) Variabel terikat/Dependen (Variabel Y)

Imam Ghozali menyatakan bahwa “Variabel dependen merupakan variable yang menjadi perhatian utama peneliti. Karena dalam hal ini variabel dependen yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.”¹³ Sedangkan menurut Sugiono “Variabel dependen sering disebut variable output, criteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel terikat.”¹⁴ Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Dosen (Y).

3) Variabel Moderator (Variabel M)



Menurut Sugiyono variable moderator adalah variable yang mempengaruhi (memperkuata atau memperlemah) hubungan antara variable independen dan variable dependen. Variable ini disebut juga variable independen kedua.¹⁴ Variabel moderator pada penelitian ini adalah rekrutmen (M).

III. PEMBAHASA DAN HASIL

3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuesioner, maka sebelum dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian yang akan digunakan, diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas agar hasil yang diperoleh dapat teruji dan dapat diandalkan dan menghindari hal-hal yang bisa meragukan keabsahan hasil penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Uji validitas *pearson product moment* menggunakan prinsip mengkorelasikan antara masing masing skor item kuesioner dengan skor jawaban responden. Dalam uji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan alat bantuan *software IBM SPSS v26*.

3.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir, dengan menggunakan responden sekitar 30 orang apabila koefisien korelasinya (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dengan $df = n - 2$ ($65 - 2 = 63$), dengan α (0,05) diperloeh angka 0,317 maka pernyataan tersebut valid.¹⁴ Metode yang digunakan adalah *pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS v26*.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Dosen (X)

Butir Pernyataan	r hitung	r-tabel signifikansi 1%	Keterangan
Item 1	0,581	0,317	Valid
Item 2	0,518	0,317	Valid
Item 3	0,419	0,317	Valid
Item 4	0,579	0,317	Valid
Item 5	0,470	0,317	Valid
Item 6	0,495	0,317	Valid
Item 7	0,371	0,317	Valid
Item 8	0,581	0,317	Valid
Item 9	0,344	0,317	Valid
Item 10	0,548	0,317	Valid

Sumber: data olah software SPSS v26

Berdasarkan tabel di 3.1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas (r_{hitung}) dari setiap item pernyataan pada variabel kompetensi lebih besar dari r_{tabel} (0,317). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang mewakili variabel kepemimpinan sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)



DOI: 10.52362/jisamar.v7i2.1075

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Butir Pernyataan	r hitung	r-tabel signifikansi 1%	Keterangan
Item 11	0,495	0,317	Valid
Item 12	0,470	0,317	Valid
Item 13	0,371	0,317	Valid
Item 14	0,579	0,317	Valid
Item 15	0,581	0,317	Valid
Item 16	0,419	0,317	Valid
Item 17	0,344	0,317	Valid
Item 18	0,518	0,317	Valid
Item 19	0,548	0,317	Valid
Item 20	0,581	0,317	Valid

Sumber: data olah software SPSS v26

Berdasarkan tabel di 3.2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas (r_{hitung}) dari setiap item pernyataan pada variabel kinerja dosen lebih besar dari r_{tabel} (0,317). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang mewakili variabel motivasi sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (M) Moderasi

Butir Pernyataan	r hitung	r-tabel signifikansi 1%	Keterangan
Item 21	0,338	0,317	Valid
Item 22	0,605	0,317	Valid
Item 23	0,459	0,317	Valid
Item 24	0,355	0,317	Valid
Item 25	0,509	0,317	Valid
Item 26	0,367	0,317	Valid
Item 27	0,530	0,317	Valid
Item 28	0,561	0,317	Valid
Item 29	0,519	0,317	Valid
Item 30	0,321	0,317	Valid

Sumber: data olah software SPSS v26

Berdasarkan tabel di 3.3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas (r_{hitung}) dari setiap item pernyataan pada variabel rekrutmen lebih besar dari r_{tabel} (0,317). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang mewakili variabel rekrutmen sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.



3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*, dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > r-tabel dalam penelitian ini r-tabel = 0,317. Perhitungan koefisien reliabilitas/keandalan alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan program *Software SPSS v26*.

Tabel 3.4

Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
> 0.20 – 0.40	Agak Andal
> 0.40 – 0.60	Cukup Andal
> 0.60 – 0.80	Andal
> 0.80 – 1.00	Sangat Andal

Sumber: Hair et al.¹⁵

Cronbach's Alpha, merupakan suatu indikator yang andal juga dapat dilihat dari nilai *correlated item-total correlation*. *Correlated item-total correlation* juga dapat digunakan untuk menghapus indikator yang tidak handal dalam suatu variabel. Nilai *correlated item-total correlation* dalam suatu indikator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.50.¹⁵

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Kompetensi Dosen (X ₁)	0,638	0,500	Reliabel
Rekrutmen (M)	0,578	0,500	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,638	0,500	Reliabel

Sumber: data olah software SPSS v26

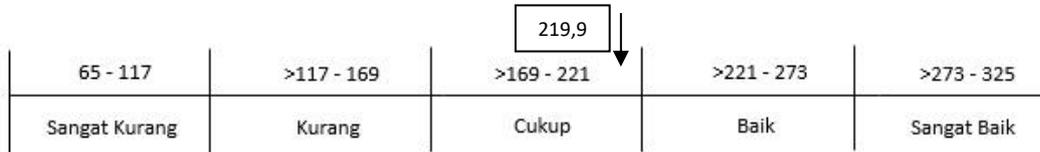
Berdasarkan tabel 3.5, terlihat bahwa nilai koefesien reliabilitas pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis 0,50. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan pada variabelnya masing-masing sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel sudah memberikan hasil yang konsisten atau dapat diandalkan.

3.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai kompetensi dosen, rekrutmen dan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muhammadiyah Bandung. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam analisis deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan, modus, median, mean (pengukuran terdensi sentral), perhitungan rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata populasi/sampel.¹⁴

Rekapitulasi keseluruhan variable kompetensi dosen, kinerja dosen dan rekrutmen dapat dilihat pada gambar berikut ini:

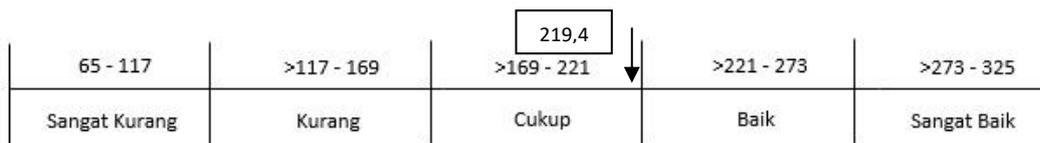




Gambar 3.1

Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi Dosen

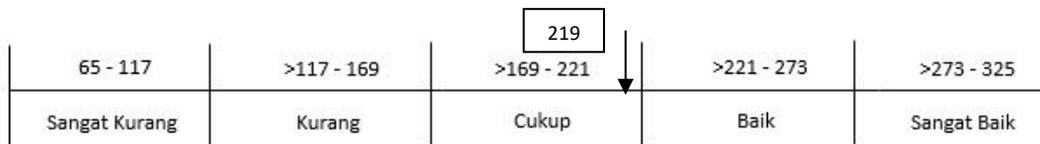
Gambar 3.1 menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap variable kompetensi dosen dengan skor rata-ratanya adalah 219,9, skor ini berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dosen di STAI Muhammadiyah masih perlu ditingkatkan karena kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.¹⁶



Gambar 3.2

Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen

Gambar 3.2 menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap variable kinerja dosen dengan skor rata-ratanya adalah 219,4, skor ini berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di STAI Muhammadiyah masih perlu ditingkatkan karena kinerja pendidikan bertujuan untuk: (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan *output* pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik Pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik”.¹⁷



Gambar 3.3

Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen

Gambar 3.3 menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap variable rekrutmen dengan skor rata-ratanya adalah 219,5, skor ini berada dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen di STAI Muhammadiyah masih perlu ditingkatkan karena menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja pasal 1 ayat 2 poin 2 “Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja



adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai kebutuhannya.¹⁸

3.3 Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Jenis hubungan antar variabel X, M (variabel moderasi) dan Y dapat bersifat positif dan negatif.

Langkah pertama yang akan dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antar variabel yang sedang diteliti. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 3.6
Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 1,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono¹⁴

Variabel pada penelitian ini adalah kompetensi (X), rekrutmen (M) dan kinerja dosen (Y), koefisien korelasi diantar variabel tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, menggunakan bantuan program *Software SPSS v26* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.7
Korelasi Antar Variabel Penelitian

		Correlations		
		Kompetensi Dosen (X)	Rekrutmen (M)	Kinerja Dosen (Y)
Kompetensi Dosen (X)	Pearson Correlation	1	.475**	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
Rekrutmen (M)	Pearson Correlation	.475**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
Kinerja Dosen (Y)	Pearson Correlation	.478**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

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

Dari tabel hasil output SPSS tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Hubungan antara kompetensi dosen (X) dengan rekrutmen (M) sebesar 0,475. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori sedang, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara kompetensi dosen dengan rekrutmen.
2. Hubungan antara kompetensi dosen (X) dengan kinerja dosen (Y) sebesar 0,478. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori sedang, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara



kompetensi dosen dengan kinerja dosen. Jika semakin baik kompetensi dosen maka akan diikuti semakin baiknya kinerja dosen.

3. Hubungan antara rekrutmen (M) dengan kinerja dosen (Y) sebesar 0,618. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori kuat, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara rekrutmen dengan kinerja dosen, dimana semakin baik rekrutmen maka akan diikuti semakin baiknya kinerja pegawai.

3.4 Moderated Regression Analysis (MRA)

Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk melihat dampak kompetensi dosen terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh rekrutmen. *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yakni perkalian dua atau lebih variabel independen. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X2) yang berfungsi memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Terdapat persamaan regresi variabel moderasi yaitu:

$$1. Y = a + b_1x_1 \dots \dots \dots (1)$$

Untuk mengetahui kompetensi dosen terhadap kinerja dosen sebelum adanya variabel moderasi.

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Dosen ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.216	2.40709

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Dosen

Nilai R Square 0,228 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 22,8%. Hipotesis pertama dapat diterima karena ada pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.

$$2. Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_1x_2 \dots \dots \dots (2)$$

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen setelah adanya penambahan variabel moderasi.

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

Variabel perkalian antara X1 dan X2 (variable M) disebut juga variabel moderat oleh karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel X2 (variable M) terhadap hubungan X1 dan Y. Sedangkan variabel X1 dan X2 (variable M) merupakan pengaruh langsung dari variable X1 dan X2 (variable M) terhadap Y.



Model	Variables Entered/Removed ^a		Method
	Variables Entered	Variables Removed	
1	Kompetensi Dosen*Rekrutmen, Kompetensi Dosen, Rekrutmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.398	2.10953

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Dosen*Rekrutmen, Kompetensi Dosen, Rekrutmen

Setelah adanya variabel moderasi (variabel Rekrutmen) pada persamaan regresi yang kedua nilai R Square tersebut meningkat menjadi 0,426 atau 42,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “hipotesis diterima”. Sehingga dapat dikatakan keberadaan variabel rekrutmen sebagai variabel moderasi memperkuat atau meningkatkan pengaruh Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muhammadiyah Bandung dengan nilai “cukup” dan dosen dalam menjalankan tugasnya belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional karena masih ada beberapa dosen yang latar belakang pendidikannya bukan Pendidikan Agama Islam dan hanya mengandalkan pengalaman mereka di pesantren.
2. Kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muhammadiyah Bandung dengan nilai “cukup” karena beberapa dosen kurang terlibat dalam melaksanakan kewajibannya untuk meneliti dan mempublikasikan penelitiannya. Merujuk kepada observasi langsung dan interview, hal tersebut terjadi karena beberapa dosen yang menulis modul ataupun buku tetapi tidak tercatat dan terlupakan secara system akademik.
3. Rekrutmen dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Muhammadiyah Bandung dengan nilai “cukup” yang menyatakan banyak yang belum sesuai dengan peraturan dan perundangan walaupun masih ada beberapa cara perekrutan berdasarkan keterikatan organisasi dan kekerabatan berdasarkan observasi langsung.

Dari ketiga variable penelitian tersebut terlihat bahwa rekrutmen sebagai variable moderasi memperkuat dampak kompetensi dosen terhadap kinerja dosen sebesar 42,6%.



DOI: 10.52362/jisamar.v7i2.1075

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

REFERENSI

- [1] Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2011). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [2] Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih bahasa oleh: Paramita Rahayu. PT. Indeks. Jakarta.
- [3] Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen.
- [4] Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. PT Indeks Kelompok Gramedia. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Kesepuluh.
- [5] Kaur, Jaideep & Vikas Kumar. (2013). *Competency Mapping: A Gap Analysis*, International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 1 January 2013
- [6] Fejfarová Martina, Hana Urbancová. (2015). *Application Of The Competency-Based Approach In Organisations In The Czech Republic*, Business Administration and Management, XVIII, 2015.
- [7] Shaleh, Abdul Rahman. (2005). *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [8] Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [9] Basalamah, Muhammad Syafi'i. (2017). *The influence of Motivation, Competence, and Individual Characteristics on Performance Clerk (the Study) in The City of Makassar*, International Journal of Scientific and Technology Research Volume 6, Issue 12, December 2017.
- [10] Usman, U. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- [12] Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. (2012). *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall
- [13] Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [14] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Jakarta: Erlangga.
- [15] Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). United States: Pearson.
- [16] Mulyasa, E. (2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya
- [17] Blazey, et al. (2009). *Insight to Performance Excellence in Education 2001: An Inside Look at the 2001 Baldrige Award Criteria for Education*. Winconsin: ASQ Quality Press.
- [18] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

