

ANALISIS FAKTOR KEMAMPUAN MANAJEMEN PIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) AL – HIKMAH TEBING TINGGI

¹Nur Azizah, ²Nada Safarina, ³Yayan Gunawan, ⁴Yusrizal, ⁵Frans Sahala Fiter Batu
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹nur.azizah@gmail.com, ²nada.safarina@gmail.com, ³yayan.gunawan@gmail.com, ⁴yusrizal.mm@gmail.com, ⁵frans.sahala@gmail.com

ABSTRACT

The problem of this research is: How does the conceptual skills, personal skills and technical skills of the leadership of the competence of lecturers. This study aims to determine the effect of conceptual skills, personal skills and technical skills of leadership on lecturer competence. With the Total Sampling technique, the sample in this study was 55 people. Conceptual skills partially have a positive effect on lecturer competence. Personal skills partially have a positive effect on the competence of lecturers. Technical skills partially have a positive effect on lecturer competence. Conceptual skills, personal skills and technical skills simultaneously positive and significant effect on the competence of lecturers.

Keywords : *Conceptual skills; Personal skills; Technical skills; Lecturer competence*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknis pimpinan terhadap kompetensi dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknis pimpinan terhadap kompetensi dosen. Dengan teknik Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Keterampilan konseptual secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen. Keterampilan personal secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen. Keterampilan teknis secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen. Keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen.*

Kata Kunci : *Keterampilan konseptual; Keterampilan personal; Keterampilan teknis; Kompetensi dosen*

1. Pendahuluan

Perguruan Tinggi mampu memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan daya saing bangsa apabila organisasi perguruan tinggi tersebut sehat. Ciri-ciri perguruan tinggi yang sehat adalah meliputi: (a) mampu melakukan jaminan kualitas (*Quality Assurance*), (b) mempunyai kewenangan atau otonomi (*Autonomy*), (c) memiliki jiwa kewirausahaan atau (*Entrepreneurialism*) dan (d). kepemimpinan yang kuat (*Leadership*). Jaminan mutu dalam perguruan tinggi seperti akreditasi baik internal maupun eksternal merupakan kegiatan yang terinstitusi dalam bentuk prosedur standar organisasi yang melibatkan pihak luar. Otonomi perguruan tinggi merupakan kebebasan pimpinan

perguruan tinggi untuk mengelola institusi selama tidak bertentangan dengan undang-undang. Jiwa kewirausahaan merupakan kemampuan institusi dalam pengelola dan mencari dana melalui proyek-proyek penelitian dan pengabdian masyarakat bekerja sama dengan dunia usaha; serta kepemimpinan yang cakap dan bertanggung jawab.

Kualitas pendidikan pada tingkat lembaga pendidikan tinggi masih bertumpu utama pada kompetensi dosen yang profesional. Urgensinya para dosen harus segera distandarkan kemampuannya melalui penguasaan kompetensi kepribadian, sosial, paedagogik, dan kompetensi profesional. Kompetensi professional merupakan salah satu aspek dari keempat aspek tersebut yang harus dikuasai

dosen. Kompetensi keprofesionalan sebagai dosen dijelaskan antara lain dosen berkewajiban (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Implementasinya berupa penguasaan kemampuan berkenaan dengan tugas dan fungsi dosen.

Masalah kompetensi dalam kajian ilmu manajemen pendidikan sangat terkait dengan bagaimana membuat para dosen atau anggota organisasi tumbuh rasa memiliki (*engagement*) di dalam dirinya (Susbandono, 2011:92). Masalah kompetensi menurut Susbandono (2011 : 82) dimulai dari Pemimpin (*leaders*). Seorang pemimpin harus membuat manajemen yang baik agar kompetensi lahir dan berkembang dalam diri para anggotanya. Seorang pemimpin harus *walk the talk, trusttrustworthy, care, visioner, punya character dan competency*.

Besarnya peranan pemimpin dalam perguruan tinggi terkait manajemen kepemimpinan seorang pemimpin terutama dalam mengelola dan mengarahkan para dosen, hal ini di kemukakan oleh Bachtiar (2013: 76). Bachtiar (2013 : 76) juga mengemukakan bahwa banyak faktor penentu daya saing perguruan tinggi, namun yang paling menentukan adalah kepemimpinan yang cakap dan bertanggung jawab, baik pada tingkat universitas maupun pada tingkat fakultas dan program studi. Beberapa alasan pentingnya kepemimpinan perguruan tinggi adalah: (a) pimpinan yang berperan mempromosikan kompetensi institusi pada masyarakat, (b) pimpinan yang mendesain sistem recruitment staf akademik dan mahasiswa baru, (c) pimpinan yang memberikan motivasi dan kewenangan pada ketua program studi untuk mengembangkan program studinya, (d) pimpinan yang memperbaiki atmosfir akademik dan kondisi kerja, dan (e) pimpinan yang menyatukan kepentingan dan minat yang beragam dalam proses belajar mengajar.

Tugas utama sebagai dosen adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan fungsi dosen sebagai agen pembelajar adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Implikasi peran dosen sebagai agen pembelajar antara lain dosen sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Implikasinya mestinya dosen lebih memahami kebutuhan diri untuk beraktualisasi dalam wujud kinerja, melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai seorang dosen penuh dedikasi, dan ikhlas mengabdikan diri pada profesi yang digeluti.

Kenyataan di lapangan menunjukkan kinerja dosen di STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi belum maksimal hasil monitoring evaluasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap penilaian kompetensi dosen masih banyak didapati dosen yang tidak membuat perencanaan program pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar kurang maksimal, penggunaan metode pembelajaran yang monoton dan pelaksanaan evaluasi dari mulai penyusunan, pengolahan sampai tindak lanjut belum seperti yang diharapkan. Kekurangpahaman tentang tugas pokok dan fungsi dosen ini muncul akibat dorongan baik secara intrinsik sebagai implemementasi kompetensi keprofesionalan maupun faktor lain yang mempengaruhi secara ekstrinsik.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan mengadakan wawancara dengan para dosen di STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kompetensi para dosen pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi, didapat bahwa pimpinan yang mempunyai tanggung jawab dalam mendayagunakan semua sumber daya lembaga pendidikan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan belum sepenuhnya terlaksana, sehingga masih banyak arahan dan instruksi yang diberikan masih belum tepat guna. Dalam masalah peningkatan kompetensi dosen, dosen juga merasa perlunya motivasi yang lebih dari pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi, setiap dosen di tuntut untuk bisa lebih mandiri dan di bimbing langsung oleh pimpinan pesantren sehingga dosen tidak merasa bingung dalam mengambil sikap dalam permasalahan mengajar. Di sisi lain pimpinan STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi beranggapan bahkan banyak dosen yang masih belum dapat menunjukkan kompetensi sebagai dosen dalam mengajar seperti halnya belum menyesuaikan penampilan ketika mengajar, masih banyak dosen yang terlihat belum mampu menguasai

kelas ajarnya setiap mengajar khususnya untuk guru-guru baru dan tingkat kedisiplinan dosen masih belum optimal.

Disinilah pentingnya peran seorang pemimpin untuk mewujudkan organisasi yang lebih nyaman, kondusif, bisa memahami dan menghargai anggotanya serta memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya. Keterampilan kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi cara mereka berkomunikasi dengan bawahan, budaya kerja dalam organisasi, penciptaan situasi dan kondisi kerja, dan strategi pencapaian tujuan. Masih banyak pemimpin pendidikan yang belum cakap atau terampil memimpin sesuai dengan situasi dan kondisi lembaga yang dipimpinya. Artinya memimpin tanpa konsep, kurang memperhatikan tingkat kesiapan, kemampuan, kematangan bawahan yang dipimpinya, memberi instruksi tanpa petunjuk dan arahan yang jelas, kurang mampu berkomunikasi secara intensif.

Disinyalir banyaknya dosen yang berkemampuan rendah, tidak kreatif, tidak produktif, tidak mampu bekerja sesuai tugas dan fungsinya, tidak ada peningkatan prestasi, rendah dedikasi dan tidak loyal dengan pimpinan akibat dari rendahnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan dan belum terlaksananya keterampilan kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan uraian penjabaran latar belakang masalah di atas serta beberapa interview langsung pada dosen STIT Al-Hikmah Tebing Tinggi di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul "*Analisis Faktor Kemampuan Manajemen Pimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi*".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

- a. Pimpinan yang mempunyai tanggung jawab dalam mendayagunakan semua sumber daya lembaga pendidikan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan belum sepenuhnya terlaksana
- b. Kompetensi dosen yang di tampilkan pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi masih perlu di tingkatkan lagi

- c. Masih terlihat beberapa dosen belum bisa menguasai kelas ajarnya setiap melaksanakan pembelajaran.
- d. Dosen merasa masih kurangnya motivasi yang didapat selama mengajar
- e. Ada beberapa dosen yang belum menunjukkan tingkat kedisiplinannya terutama di dalam kelas .

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

Penelitian ini di batasi hanya akan meneliti tentang faktor kemampuan manajemen pimpinan dalam upaya meningkatkan kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi yang meliputi keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh keterampilan konseptual pimpinan terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- b. Bagaimana pengaruh keterampilan personal pimpinan terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- c. Bagaimana pengaruh keterampilan teknikal pimpinan terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- d. Bagaimana pengaruh keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal pimpinan secara bersama terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan konseptual pimpinan terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan personal pimpinan terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi

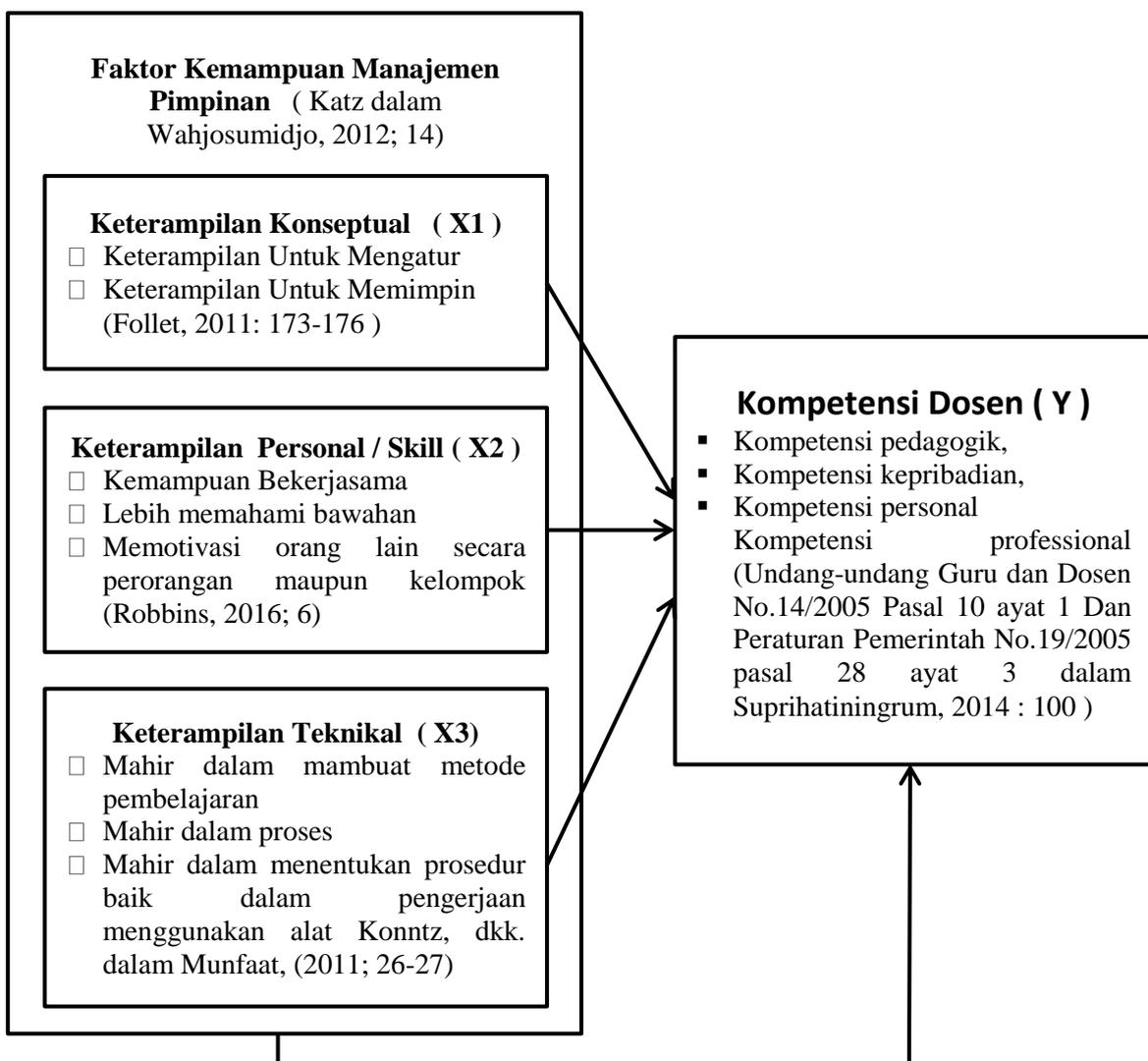
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan teknis pimpinan terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi
- d. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknis pimpinan secara bersama terhadap kompetensi dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al – Hikmah Tebing Tinggi

kemampuan antar perorangan, dan kemampuan teknis. Ketiga ketrampilan dalam kemampuan manajerial sangat penting untuk manajemen yang efektif, pentingnya setiap kemampuan untuk manajer tertentu tergantung pada tingkatannya dalam organisasi.

Agar lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan maka penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu kompetensi dosen (Y), keterampilan konseptual (X1), keterampilan personal (X2), dan keterampilan teknis (X3). Uraian selengkapnya secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut ini :

1.6. Kerangka Konseptual

Kemampuan manajerial meliputi: keterampilan teknis (technical skill), keterampilan manusiawi (human skill), dan ketrampilan konseptual (conceptual skill). Pendapat lain menyebutkan kemampuan manajerial meliputi: kemampuan konseptual, kemampuan antar hubungan manusia atau



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.7. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Keterampilan konseptual secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi dosen pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi
- b. Keterampilan personal secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi dosen pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi
- c. Keterampilan teknikal secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi dosen pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi
- d. Keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal secara

simultan berpengaruh terhadap kompetensi dosen pada STIT Al- Hikmah Tebing Tinggi

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dalam penelitian kemudian ditarik kesimpulannya agar mendapatkan hasil yang diharapkan dan dapat di aplikasikan kedalam kehidupan nyata dalam Sugiono (2013 :80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan dosen STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi yang berjumlah 57 orang.

Tabel 1. Identitas Populasi Berdasarkan Jabatan Struktural

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Ketua STIT	1
2.	Wakil Ketua	3
3.	KA.AUK	1
4.	Ketua LPM	1
5.	Sekretaris LPM	1
6.	Ketua LPPM	1
7.	Sekretaris LPPM	1
8.	Ketua Program Studi	4
9.	Sekretaris Program Studi .	4
10.	KA. UPT Perpustakaan	1
11.	KA. Laboratorium	4
12.	KA.PUSBINSA	1
13.	KA.PUSPADATI	1
14.	KA. SUBBAG	2
15.	KABAG	1
16.	Satpam	1
17.	Dosen Tetap	16
18.	Dosen Tidak Tetap	13
Total		57

Sumber : STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. 2021

2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2010; 130). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi

dijadikan sampel penelitian semuanya. Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang pegawai dan dosen di STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. Karena Ketua STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi dan Peneliti sebagai Wakil Ketua II tidak ikut di jadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Identitas Sampel Berdasarkan Jabatan Struktural

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Keterangan
1.	Ketua STIT	1	-	Tidak Diteliti
2.	Wakil Ketua	3	2	1 Peneliti
3.	KA.AUK	1	1	Diteliti
4.	Ketua LPM	1	1	Diteliti
5.	Sekretaris LPM	1	1	Diteliti
6.	Ketua LPPM	1	1	Diteliti
7.	Sekretaris LPPM	1	1	Diteliti
8.	Ketua Program Studi	4	4	Diteliti
9.	Sekretaris Program Studi	4	4	Diteliti
10.	KA. UPT Perpustakaan	1	1	Diteliti
11.	KA. Laboratorium	4	4	Diteliti
12.	KA.PUSBINSA	1	1	Diteliti
13.	KA.PUSPADATI	1	1	Diteliti
14.	KA. SUBBAG	2	2	Diteliti
15.	KABAG	1	1	Diteliti
16.	Satpam	1	1	Diteliti
17.	Dosen Tetap	16	16	Diteliti
18.	Dosen Tidak Tetap	13	13	Diteliti
Total		57	55	

Sumber : STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi. Data di olah. 2021

2.3. Uji Kualitas Data

2.3.1. Uji Validitas Data

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014:160). Sebelum dilakukan pengumpulan data, pertanyaan di dalam kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Cara pengukurannya menggunakan SPSS Versi 24.00, untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak valid yaitu dengan syarat:

- Jika r hitung $\geq r$ tabel dengan signifikansi 95%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung $\leq r$ tabel dengan signifikansi 95%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:213).

Nilai r hitung untuk pengujian ini dapat diketahui melalui hasil pengolahan data melalui SPSS versi 24.00 (lihat lampiran). Sedangkan nilai r tabel untuk $n = 55$ dan taraf kesalahan (α) 0,05% adalah sebesar 0,266 ($db = n-2$). Dari proses uji validitas yang dilakukan terhadap 55 responden tersebut, maka hasil yang diringkas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,423	0,266	Valid
2	0,450	0,266	Valid
3	0,870	0,266	Valid
4	0,872	0,266	Valid
5	0,661	0,266	Valid
6	0,434	0,266	Valid
7	0,354	0,266	Valid
8	0,857	0,266	Valid
9	0,829	0,266	Valid
10	0,419	0,266	Valid

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel (X2)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,441	0,266	Valid
2	0,523	0,266	Valid
3	0,794	0,266	Valid
4	0,841	0,266	Valid
5	0,641	0,266	Valid
6	0,439	0,266	Valid
7	0,311	0,266	Valid
8	0,827	0,266	Valid
9	0,753	0,266	Valid
10	0,512	0,266	Valid

Table 5. Hasil Uji Validitas Variabel (X3)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,422	0,266	Valid
2	0,467	0,266	Valid
3	0,868	0,266	Valid
4	0,871	0,266	Valid
5	0,629	0,266	Valid
6	0,422	0,266	Valid
7	0,292	0,266	Valid
8	0,871	0,266	Valid
9	0,829	0,266	Valid
10	0,467	0,266	Valid

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,445	0,266	Valid
2	0,476	0,266	Valid
3	0,838	0,266	Valid
4	0,878	0,266	Valid
5	0,680	0,266	Valid
6	0,448	0,266	Valid
7	0,445	0,266	Valid
8	0,864	0,266	Valid
9	0,740	0,266	Valid
10	0,460	0,266	Valid

Berdasarkan tabel 3 hingga tabel 6 sebahagian seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *coreccted item correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel dan dinyatakan valid. Apabila di temukan

pernyataan yang tidak valid tidak akan dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

2.3.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama (Rakhmat, 2011:17). Uji reliabilitas dengan menggunakan

SPSS Versi 24.00 yang akan dilakukan menggunakan Reliability Analysis Statistic dengan Cronbach Alpha (α). Jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60, maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X1	0,834	10	Reliabel
X2	0,825	10	Reliabel
X3	0,832	10	Reliabel
Y	0,844	10	Reliabel

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Dengan membandingkan hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan Cronbach Alpha, masing-masing indikator dengan standar alpha yakni 0,6, maka diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai alpha yang (>) lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua indicator dari variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau andal.

2.4. Uji Asumsi Klasik

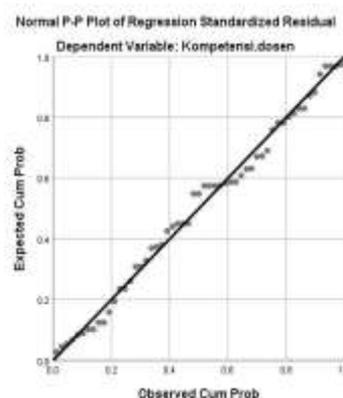
2.4.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2014:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada output SPSS versi 24.00 bagian *normal P-P Plot of Resesion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal

sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Normalitas Data P.Plot

2.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	keterampilan.konseptual	.660	.437	.746	1.340
	Keterampilan.personal	.447	.248	.823	1.214
	keterampilan.teknikal	.483	.274	.709	1.411

a. Dependent Variable: Kompetensi.dosen

2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

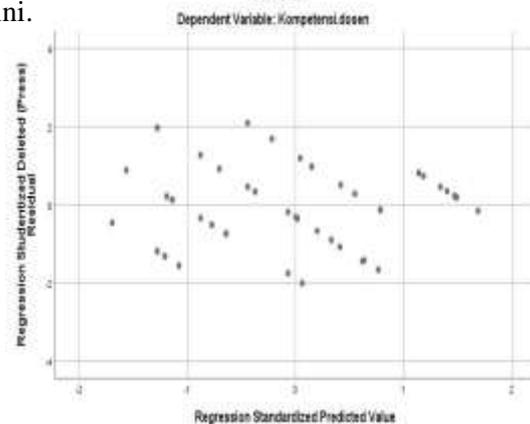
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3. Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier Berganda)

3.1 Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.24.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.968	3.682		.263	.794
	keterampilan.konseptual	.470	.075	.505	6.277	.000
	Keterampilan.personal	.245	.069	.273	3.564	.001
	keterampilan.teknikal	.323	.082	.325	3.939	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi.dosen

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,968 + 0,470X_1 + 0,245X_2 + 0,323X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X₁ (keterampilan konseptual) mempunyai nilai positif yaitu 0,470, hal ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan konseptual mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X₂ (keterampilan personal) memiliki nilai positif yaitu 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa variable keterampilan personal mempunyai pengaruh positif

terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X₃ (keterampilan teknikal) juga memiliki nilai positif yaitu 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan teknikal juga mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap dependen secara simultan (bersama-sama) pada penelitian ini maka dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
		68.402	3	22.801	51.917	.000 ^b
	Residual	22.398	51	.439		
	Total	90.800	54			
<i>a. Dependent Variable: Kompetensi.dosen</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), keterampilan.teknikal, Keterampilan.personal, keterampilan.konseptual</i>						

Pada tabel 10 diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 51,917 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel (51,917 > 2,760) maka H₀ ditolak dan menerima

hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa keterampilan konseptual, keterampilan teknikal dan keterampilan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.968	3.682		.263	.794
	keterampilan.konseptual	.470	.075	.505	6.277	.000
	Keterampilan.personal	.245	.069	.273	3.564	.001
	keterampilan.teknikal	.323	.082	.325	3.939	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi.dosen

3.3.1 Pengaruh Keterampilan Konseptual Terhadap Kompetensi Dosen

Untuk mengetahui secara partial pengaruh keterampilan konseptual terhadap kompetensi dosen dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas.

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 6,277 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (6,277

> 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu keterampilan konseptual secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.3.2 Pengaruh Keterampilan Personal Terhadap Kompetensi Dosen

Untuk mengetahui secara partial pengaruh keterampilan personal terhadap kompetensi dosen, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,564 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (3,564 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu keterampilan personal secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.3.3 Pengaruh Keterampilan Teknikal Terhadap Kompetensi Dosen

Untuk mengetahui secara partial pengaruh keterampilan teknikal terhadap kompetensi dosen, dapat dilihat pada tabel 5.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,939 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (3,939 > 2,000) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel keterampilan teknikal secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal) terhadap variabel dependent (kompetensi dosen). Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 12. Model Summary

Model Summary ^b						
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.868 ^a	.753	.739	.66271	.753	51.917
<i>a. Predictors: (Constant), keterampilan.teknikal, Keterampilan.personal, keterampilan.konseptual</i>						
<i>b. Dependent Variable: Kompetensi.dosen</i>						

Nilai R Square pada tabel 5.15. diatas adalah 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa 75,30% variabel kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi di pengaruhi oleh variabel keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal, sedangkan sisanya sebesar 24,70% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

4. Kesimpulan

- Keterampilan konseptual secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Keterampilan personal secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi

- Keterampilan teknikal secara partial berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi
- Keterampilan konseptual, keterampilan teknikal dan keterampilan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen pada STIT Al– Hikmah Tebing Tinggi
- Nilai R Square di dapat 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa 75,30% variabel kompetensi dosen pada STIT Al – Hikmah Tebing Tinggi di pengaruhi oleh variabel keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal, sedangkan sisanya sebesar 24,70% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Batam: Interaksa. Brojonegoro, B., & Permadi, B. 2012. "AHP" **Pusat Antar Universitas, Studi Ekonomi**. Jakarta : UI.
- Cooper, Donald R and Pamela S. Schindler. 2011. **Metode Riset Bisnis**, Volume 1 Edisi Sembilan, Alih Bahasa Budijanto dkk. McGraw-Hill Irwin. Jakarta.
- Follet, Mery Parker. 2011. **Manajemen**. Jakarta: Indeks.
- Hadis, Abdul. Dan Nurhayanti. 2012. **Manajemen Mutu Pendidikan**. Bandung: Alfabeta.
- Hoffman, Edward G. 2012. **Jig and Fixture Design Fourth Edition**. Delmar Publishers Inc, New York.
- Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel. 2011. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. Singapore: McGraw-Hill.
- Indiono. 2013. **Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah**. Bandung : Alfa Beta.
- Langitan, E.R. 2012. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian Turnover Perawat Pelaksana tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok**. Tesis Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia.
- Luthans, Fred, Davis. 2016. **Organizational Behavior; An Evidence-Based Approach, 13th Ed**, 13 th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk. Yogyakarta: Andi.
- Munfaat. 2011. **Model Pembelajaran Portofolio**. Bandung : Genesindo.
- _____. 2013. **Model Pendidikan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munthe, B. 2010. **Desain Pembelajaran**. Yogyakarta : Pustaka Insan Mandiri.
- Mulyasa, E. 2013. **Manajemen Berbasis Sekolah**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen, 2012. **Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Peraktek**. Jakarta : Kencana.
- Payong, Marselus R. 2011. **Sertifikasi Profesi Guru**. Jakarta : PT Indeks.
- Raharjo, Adisasmita. 2013. **Teori – teori Kepemimpinan dan Motivasi**. Jakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2013. **Prilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2014. **Manajemen** Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2016. **Manajemen** Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Rosmiani,2006. **Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan**. <http://www.sman2mks.com/content/view/170/-64k>.
- Santoso. 2012. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**. Jakarta; PT Alex Media.
- Setiadi. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung; Mandar Maju.
- Silalahi, Uber. 2015. **Pemahaman Praktis Azas – Azas Manajemen**. Bandung: Mandar Maju.
- Situmorang, J.B. dan Winanrno. 2010. **Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik**. Jakarta : Saka Mitra Kompetensi.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis** Cetakan kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. 2014. **Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan**. Jakarta : Salemba Empat.
- Sunyoto, D, dan Jihad. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. **Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi**. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Susbandono. 2011. **Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkankannya**. Jakarta: HC. Ukas, Maman. 2019. **Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi**. Bandung: Agnini.
- Wahjosumidjo. 2012. **Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Sulita.