

ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP PENILAIAN KINERJA DOSEN (STUDI KASUS DOSEN UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU)

Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati
UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak:

Perguruan Tinggi merupakan tempat penyelenggara pendidikan yang bertujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Dalam melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawabnya dosen belum bisa mencurahkan seluruh perhatiannya secara fokus seratus persen pada pekerjaannya dengan berbagai alasan sehingga peran pelayanan terhadap mahasiswa dan masyarakat belum menunjukkan standar profesional sesuai dengan jabatan fungsional. Banyak masalah penyebab kinerja dosen di Perguruan Tinggi di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik ingin meneliti dan mengevaluasi mengenai analisis kompetensi terhadap penilaian kinerja dosen (studi kasus dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang aktif disemester II, IV dan VI tahun ajaran 2012/2013 yang berjumlah 13.698 orang dan yang menjadi sampel sebanyak 388 orang dengan menggunakan metode random sampling. Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial secara simultan (bersama-sama) sebesar 0,653 atau 65,3 %. Ini artinya secara simultan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen sebesar 65,3 % hal ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan. Dan pengaruh variabel kompetensi pedagogik terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,232 atau 23,2 %, pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,120 atau 12 %, pengaruh variabel kompetensi kepribadian terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,384 atau 38,4 %, sedangkan pengaruh variabel kompetensi sosial terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,183 atau 18,3 %.

Kata Kunci : Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Penilaian Kinerja Dosen.

Pendahuluan

Perguruan Tinggi merupakan tempat penyelenggara pendidikan yang bertujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat.

Dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari keberhasilan dosen.

Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia,

meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Dosen belum bisa mencurahkan seluruh perhatiannya secara fokus seratus persen pada pekerjaannya dengan berbagai alasan sehingga peran pelayanan terhadap mahasiswa dan masyarakat belum menunjukkan standar profesional sesuai dengan jabatan fungsional. Hal ini disebabkan masih banyak dosen yang bekerja dari satu tempat ke tempat lainnya dengan waktu yang sangat sedikit dan beban kerja yang banyak.

Sementara dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Salah satu peningkatan kinerja dosen dapat dilihat dari keberhasilan dosen dalam menerapkan standar kompetensi yang telah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki Tenaga Edukatif/Dosen yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini harus dipenuhi oleh dosen selama menyampaikan materi dalam perkuliahan.

Berdasarkan kondisi di atas, muncul keinginan untuk mengetahui persepsi dan gambaran objektif keadaan Tenaga Edukatif/ Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran dan analisis verifikatif tentang keadaan Tenaga Edukatif/Dosen UIN Suska Riau berdasarkan data empirik. Hal ini dilakukan untuk memperoleh temuan-temuan yang bisa dijadikan masukan (*feed back*) bagi dosen dalam rangka mewujudkan tindakan yang positif menuju peningkatan budaya kerja yang lebih produktif, pendidikan yang lebih tinggi dan maksimal, kompetensi yang diharapkan sesuai dengan profesi, kinerja yang lebih baik dan *perfect* dalam tugas dan kewajiban sebagai Aparatur Negara.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2001), kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi.

Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/ organisasi (Martoyo, 2000: 92).

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (1997: 421) tujuan penilaian kinerja karyawan terdiri dari: tujuan pokok penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khususnya, yaitu sebagai alat evaluasi dan pengembangan.

Penilaian kinerja sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan bermanfaat baik bagi karyawan untuk

mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karir karyawan. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambilan keputusan identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, penempatan karyawan, promosi (pengembangan karir), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai prestasi yang lebih tinggi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi.

Ruang Lingkup Penilaian Kinerja

Melayu S. P. Hasibuan (2008: 88) mengungkapkan ruang lingkup penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. What (apa) yang dinilai
- b. Why (kenapa) dinilai
- c. Where (di mana) penilaian dilakukan
- d. When (kapan) penilaian dilakukan
- e. Who (siapa) yang akan dinilai
- f. How (bagaimana) menilainya

Pengertian Kompetensi

Robbins (2001: 37) menyebut kompetensi sebagai “*ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya, Robbins (2001: 38) menjelaskan bahwa “Kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan”.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen ada empat kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang guru dan dosen dalam mengemban tugas. Keempat

kompetensi tersebut meliputi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru dan dosen.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru dan dosen terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi

keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru dan dosen. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru dan dosen meliputi:

1. Pengenalan peserta didik secara mendalam;
2. Penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (*disciplinary content*) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah
3. Penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan
4. Pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru dan dosen yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional

Hubungan Kinerja dengan Kompetensi

Menurut Wirawan (2012: 9), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi,

sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Penelitian Terdahulu

Tati Setiawati (2009) meneliti tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (Studi kasus di FPTK UPI Bandung). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen FPTK UPI Bandung sebesar 8,97 %.

I Gusti Made Sulindra (2009) meneliti tentang analisis kompetensi kepribadian dosen berdasarkan penilaian persepsional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen berdasarkan penilaian persepsional dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Samawa Sumbawa Besar sebesar 81,25%.

Udiyono (2011) meneliti tentang pengaruh kompetensi profesional dan keikutsertaan dalam forum ilmiah serta karya pengembangan profesi terhadap kinerja guru (studi kasus di universitas

widya dharma klaten). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan keikutsertaan dalam forum ilmiah serta karya pengembangan profesi terhadap kinerja guru dan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi profesional dan keikutsertaan dalam forum ilmiah serta karya pengembangan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru (studi kasus di universitas widya dharma klaten) sebesar 78,8 %.

Metodologi Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil Tenaga Edukatif/Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun alasan dipilihnya tempat ini karena UIN Sultan Syarif Kasim Riau merupakan salah satu Perguruan Tinggi Islam yang menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki integritas keilmuan sehingga dianggap mampu memberikan informasi tentang kompetensi dosen dan kinerja dosen selama memberikan perkuliahan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang aktif mengikuti

perkuliahan pada semester II, IV dan VI Tahun Ajaran 2012/2013 yang berjumlah 13.698 orang. Adapun jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus slovin dengan taraf signifikan α 5% dan teknik pengambilan sampel secara *random sampling* (Sugiyono, 2008).

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

$$n = \frac{13.698}{1 + 13.698 \cdot 0,05^2}$$

n = 388 Orang Responden

Keterangan :

n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
 α = taraf signifikan

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi diantaranya diperoleh data tentang jumlah mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan pengukuran *skala likert* dengan memberikan pembobotan (skor) 5 sampai 1. Skala ini dibuat dalam kuesioner untuk mengukur tanggapan responden.

Jumlah tanggapan responden yang terdiri dari beberapa item pertanyaan dapat ditentukan dengan rumus rata-rata sebagai berikut:

$$\bar{X}_i = \frac{\sum X_i}{\sum \text{item pertanyaan}}$$

Di mana:

$\sum X_i$: Jumlah skor pertanyaan

Berdasarkan rumus tersebut, karena pemberian bobot yang berkisar 5 sampai 1, secara otomatis jumlah rata-rata terbesar 5 dan terkecil 1 sehingga interval kategori tanggapan responden sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari informasi tersebut telah dapat ditentukan kelas interval kategorinya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Interval Rata-rata Item Pertanyaan Berdasarkan Kategori

Interval	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Setuju/ Baik/Penting
3,40 – 4,19	Setuju/Baik/Penting
2,60 – 3,39	Cukup Setuju/Baik/Penting
1,80 – 2,59	Tidak Setuju/ Baik/Penting
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju/ Baik/Penting

Realibilitas dan Validitas

Sebelum melakukan pengolahan data ke tahap selanjutnya, maka perlu terlebih dahulu penulis menguji kesesuaian

kuesioner (alat ukur) dengan yang diukur (Uji Reliabilitas) dan menguji keakuratan alat ukur terhadap yang diukur (Uji Validitas).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Bungin, 2005: 96). Hal ini bertujuan karena uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan atau dapat juga dikatakan menunjukkan adanya kesamaan jawaban (yang selanjutnya menjadi data) dalam waktu yang berbeda. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika $\alpha > r$ tabel maka butir atau variabel tersebut *reliable*, sebaliknya jika $\alpha < r$ tabel maka butir atau variabel tersebut tidak *reliable* (Santoso, 2006: 134).

Uji Validitas

Validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun berkali-kali dan di mana-mana (Bungin, 2005: 97). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang

hendak diukur secara tepat. Jika r hasil $> r$ tabel dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid, sebaliknya jika r hasil $< r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid (Santoso, 2006: 136).

Analisis Data

Untuk kebutuhan dalam pelaksanaan proses pengolahan data, penelitian ini menggunakan alat bantu komputer dengan program komputer statistik *Statistical program Social Science (SPSS)* yang dirasa dapat memberikan hasil yang cukup akurat dan valid.

Statistik Deskriptif

Dalam hal ini analisis deskriptif memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan, nilai interval kelas rata-rata jumlah tanggapan responden terhadap item pertanyaan, dan nilai rata-rata total variabel penilaian gambaran dari nilai interval kelas rata-rata variabel berdasarkan dari bobot pengkodean nomor 5 sampai 1.

Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji permasalahan yang sudah dirumuskan. Pengujian tersebut menggunakan path analisis. Hasil

penelitian ini menjelaskan pola hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pola hubungan berkaitan dengan pengaruh suatu variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui estimasi regresi yang dilakukan benar-benar tidak bias. Asumsi klasik ini terdiri dari 4 pengujian yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam, 2005: 27).

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah pada model regresi yang digunakan menemukan korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya.

1. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan

kesalahan-mengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan *variance* dari pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk melihat ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* yaitu dengan melihat nilai grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat kekuatan variabel penentu terhadap penilaian kinerja dosen dalam penelitian ini adalah *Multiple regression* atau regresi berganda. Adapaun bentuk model yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + E$$

Keterangan:

- Y = Penilaian Kinerja Dosen
- α = Konstanta
- X₁ = Kompetensi Pedagogik
- X₂ = Kompetensi Profesional
- X₃ = Kompetensi Kepribadian
- X₄ = Kompetensi Sosial
- $\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi
- E = *Error term* (kesalahan Pengganggu)

Uji Signifikan Secara Simultan Dilakukan Dengan Uji F (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji dan melihat keberadaan pengaruh dari seluruh

variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dalam penelitian ini Penilaian Kinerja Dosen. Nilai F hitung dihitung dengan rumus:

$$F = \frac{b^2 \sum x^2}{X^2 y/x}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \text{ dan } s^2 = \frac{1}{n-2} < \sum y^2 - b \cdot \sum xy >$$

Keterangan:

- b = Koefisien regresi
- y = Variabel terikat
- x = Variabel bebas
- s = Standar deviasi
- n = Jumlah

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 angka ini lazim digunakan dalam penelitian-penelitian sosial. Untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dilihat apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Signifikan Secara Parsial Dilakukan Dengan Uji t (t-test)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat.

Cara mengujinya adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, hipotesis uji pengaruh diatas menggunakan uji-t statistik dua sisi. Dalam hal ini tingkat kepercayaan yang dipakai adalah sebesar 5%. Rumus dari t hitung adalah:

$$T - \text{hitung} : \frac{\beta_1}{Se(\beta_1)}$$

Keterangan:
 β_1 = Koefisien regresi
 Se = Standar Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara 0 hingga 1. jika nilai kecil berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat relatif terbatas. Dan jika nilai detrminasi ini mendekati 1 maka variabel-variabel bebas mampu memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Hasil Penelitian

A. Tanggapan Responden

Sesuai dengan objek penelitian dari tanggapan responden tentang kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan penilaian kinerja dosen (studi kasus dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau) dari penyebaran kuesioner kepada mahasiswa dengan jumlah responden sebanyak 388 responden.

Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis yang mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Berdasarkan pengujian validitas dari 7 (tujuh) item pernyataan kompetensi pedagogik dapat dilihat dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* r hitung lebih besar dari r table = 0,0905 sehingga dikatakan valid. Selanjutnya, uji realibilitas adalah sebesar 0,735 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa item

pernyataan kuesioner yang dibuat sangat baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur kompetensi pedagogik karena, tingkat keakuratan sebesar 73,50 %.

Kemudian, pernyataan responden menurut kategori skala likert menunjukkan

bahwa masing-masing mempunyai kategori yang berbeda-beda, untuk mengetahui kategorinya dapat diperhatikan pada Tabel 2 dibawah ini :

Tabel. 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Item Pernyataan Kompetensi Pedagogik

No	Kompetensi Pedagogik	Jawaban				
		5	4	3	2	1
KPD1	Kesiapan memberikan kuliah dan/atau praktek/praktikum	27	144	165	34	14
KPD2	Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan	28	162	162	28	4
KPD3	Kemampuan menghidupkan suasana kelas	36	114	190	40	4
KPD4	Kejelasan penyampaian materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas	43	178	124	31	8
KPD5	Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran	51	116	155	55	7
KPD6	Pemberian umpan balik terhadap tugas	37	163	135	41	8
KPD7	Kesesuaian materi ujian dan/atau tugas dengan tujuan mata kuliah	42	187	120	32	3

Sumber: Data Olahan

Tabel. 3
Rekapitulasi Nilai Rata-rata Item Pernyataan Kompetensi Pedagogik

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
KPD1	384	1	5	3,35
KPD2	384	1	5	3,47
KPD3	384	1	5	3,35
KPD4	384	1	5	3,56
KPD5	384	1	5	3,38
KPD6	384	1	5	3,46
KPD7	384	1	5	3,60
KOMPETENSI PEDAGOGIK				3,45

Secara umum promosi yang dilakukan adalah masih berkategori cukup

dengan nilai sebesar 3,45. Berdasarkan dari 7 (tujuh) item pertanyaan tersebut bahwa

nilai rata-rata 3 (tiga) yang tertinggi secara berurutan yaitu KPD7, KPD4, dan KPD2.

Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki dosen dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Berdasarkan pengujian validitas dari 8 (delapan) item pernyataan kompetensi profesional dapat dilihat dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation r* hitung lebih besar dari $r_{tabel} = 0,0905$ sehingga dikatakan valid.

Selanjutnya, uji realibilitas adalah sebesar 0,789 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner yang dibuat sangat baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur kompetensi profesional karena tingkat keakuratan sebesar 78,90 %.

Pernyataan responden menurut kategori skala likert menunjukkan bahwa masing-masing mempunyai kategori yang berbeda-beda, untuk mengetahui kategorinya dapat diperhatikan pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel. 4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Item Pernyataan Kompetensi Profesional

No	Kompetensi Profesional	Jawaban Jawa				
		5	4	3	2	1
KPR1	Kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat	37	170	136	33	8
KPR2	Kemampuan memberi contoh relevan dari konsep yang diajarkan	42	162	145	27	8
KPR3	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain	38	144	162	33	7
KPR4	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan	35	152	150	39	8
KPR5	Penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	48	116	159	54	7
KPR6	Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan	46	109	160	52	17
KPR7	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen	45	100	134	75	30
KPR8	Kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi	17	48	145	48	17

Sumber: Data Olahan

Tabel. 5
Rekapitulasi Nilai Rata-rata Item Pernyataan
Kompetensi Profesional

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
KPR1	384	1	5	3,50
KPR2	384	1	5	3,52
KPR3	384	1	5	3,45
KPR4	384	1	5	3,43
KPR5	384	1	5	3,37
KPR6	384	1	5	3,29
KPR7	384	1	5	3,14
KPR8	384	1	5	3,38
KOMPETENSI PROFESIONAL				3,38

Secara umum kompetensi profesional yang dimiliki dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau berkategori cukup dengan nilai sebesar 3,38. Berdasarkan dari 8 (delapan) item pertanyaan tersebut bahwa nilai rata-rata 3 (tiga) yang tertinggi secara berurutan yaitu KPR2, KPR1 dan KPR3.

Kompetensi Kepribadian

Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan personal yang harus dimiliki oleh dosen profesional dengan cara mencerminkan kepribadian yang baik pada diri sendiri, bersikap bijaksana serta arif, bersikap dewasa dan berwibawa serta mempunyai akhlak mulia untuk menjadi suri tauladan yang baik bagi peserta didik

dan lingkungan.

Berdasarkan pengujian validitas dari 6 (enam) item pertanyaan kompetensi kepribadian dapat dilihat dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* r hitung lebih besar dari r tabel = 0,0905 sehingga dikatakan valid. Selanjutnya, uji realibilitas adalah sebesar 0,804 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner yang dibuat sangat baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur kompetensi kepribadian karena tingkat keakuratan sebesar 80,40 %.

Pernyataan responden menurut kategori skala likert menunjukkan bahwa masing-masing mempunyai kategori yang berbeda-beda, untuk mengetahui kategorinya dapat diperhatikan pada tabel

6 sebagai berikut:

Tabel. 6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Item Pernyataan
Kompetensi Kepribadian

No	Kompetensi Kepribadian	Jawaban				
		5	4	3	2	1
KKP1	Kewibawaan sebagai pribadi dosen	74	187	95	20	8
KKP 2	Kearifan dalam mengambil keputusan	53	162	130	29	10
KKP 3	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku	56	170	117	37	4
KKP 4	Satunya kata dan tindakan	45	143	144	47	5
KKP 5	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	48	141	143	43	9
KKP 6	Adil dalam memperlakukan mahasiswa	46	114	140	44	40

Sumber: Data Olahan

Tabel. 7
Rekapitulasi Nilai Rata-rata Item Pernyataan
Kompetensi Kepribadian

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
KKP1	384	1	5	3,77
KKP 2	384	1	5	3,57
KKP 3	384	1	5	3,61
KKP 4	384	1	5	3,45
KKP 5	384	1	5	3,45
KKP 6	384	1	5	3,21
KOMPETENSI KEPERIBADIAN				3,51

Kompetensi Sosial

Secara umum kompetensi kepribadian yang dimiliki dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau berkategori cukup dengan nilai sebesar 3,51. Berdasarkan dari 6 (enam) item pertanyaan tersebut bahwa nilai rata-rata 3 (tiga) yang tertinggi secara berurutan yaitu KKP1, KKP3 dan KKP2.

Kompetensi sosial adalah salah satu kemampuan personal yang harus dimiliki oleh seorang dosen melalui cara yang baik dalam berkomunikasi dengan peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat sekitarnya. Berdasarkan pengujian validitas dari 5 (lima) item pertanyaan kompetensi sosial dapat dilihat dari

perbandingan *Corrected Item-Total Correlation* r hitung lebih besar dari r table = 0,0905 sehingga dikatakan valid. Selanjutnya, uji realibilitas adalah sebesar 0,787 nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner yang dibuat sangat baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur kompetensi sosial

karena tingkat keakuratan sebesar 78,70 %.

Pernyataan responden menurut kategori skala likert menunjukkan bahwa masing-masing mempunyai kategori yang berbeda-beda, untuk mengetahui kategorinya dapat diperhatikan pada Tabel 8 dibawah ini :

Tabel. 8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Item Pernyataan Kompetensi Sosial

No	Kompetensi Sosial	Jawaban				
		5	4	3	2	1
KS1	Kemampuan menyampaikan pendapat	53	164	129	32	6
KS 2	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	51	133	149	45	6
KS 3	Mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliahnya	36	121	152	60	15
KS 4	Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa	54	137	129	50	14
KS 5	Toleransi terhadap keberagaman mahasiswa	61	142	139	30	12

Sumber: Data Olahan

Tabel. 9
Rekapitulasi Nilai Rata-rata Item Pernyataan Kompetensi Sosial

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
KS1	384	1	5	3,58
KS 2	384	1	5	3,46
KS 3	384	1	5	3,26
KS 4	384	1	5	3,43
KS 5	384	1	5	3,54
KOMPETENSI KEPRIBADIAN				3,45

Secara umum kompetensi sosial yang dimiliki dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau berkategori cukup dengan nilai sebesar 3,45. Berdasarkan dari 5 (lima)

item pertanyaan tersebut bahwa nilai rata-rata 3 (tiga) yang tertinggi secara berurutan yaitu KS1, KS5 dan KS2.

B. Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen merupakan suatu alat/instrumen yang digunakan untuk mengukur kemampuan seorang dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Berdasarkan pengujian validitas dari 12 (dua belas) item pertanyaan penilaian kinerja dapat dilihat dari perbandingan *Corrected Item-Total Correlation r* hitung lebih besar dari $r_{table} = 0,0905$ sehingga

dikatakan valid. Selanjutnya, uji realibilitas adalah sebesar 0,860 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner yang dibuat sangat baik dijadikan sebagai alat penelitian untuk mengukur penilaian kinerja dosen karena tingkat keakuratan sebesar 86 %.

Pernyataan responden menurut kategori skala likert menunjukkan bahwa masing-masing mempunyai kategori yang berbeda-beda, untuk mengetahui kategorinya dapat diperhatikan pada Tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10
Tanggapan Responden Mengenai Item Pernyataan Penilaian Kinerja

No	Penilaian Kinerja	Jawaban				
		5	4	3	2	1
PK1	Jelas Penyampaian Tujuan dan Manfaat Perkuliahan	45	152	152	27	8
PK2	Adanya penyampaian kontrak perkuliahan pada awal perkuliahan	128	138	87	28	3
PK3	Adanya penggunaan buku acuan dan literatur yang mutakhir (< 5 tahun)	52	149	132	37	14
PK4	Perkuliahaan dilengkapi dengan bahan ajar, diktat atau hand out	66	150	126	37	5
PK5	Memulai dan mengakhiri perkuliahan tepat waktu sesuai dengan jadwal	44	124	151	48	17
PK6	Kesesuan materi dengan kontrak perkuliahan yang dibagikan	46	181	122	27	8
PK7	Dosen memberikan kesempatan bertanya, menanggapi pertanyaan/komentar	103	161	93	22	5
PK8	Menggunakan metode pembelajaran yang mamapu meningkatkan pemahaman mahasiswa	55	144	138	41	6

PK9	Menggunakan metode pengajaran yang dapat meningkatkan interaksi antar mahasiswa dan mahasiswa dengan dosen	55	149	140	31	9
PK10	Selalu menyampaikan tata cara penilaian dalam pembelajaran	73	158	119	28	6
PK11	Kesesuaian antara proposi nilai dengan tugas atau evaluasi yang diberikan	40	151	140	47	6
PK12	Menginformasikan kisi-kisi soal ujian dan rincian tugas yang diberikan	56	138	135	35	20

Sumber: Data Olahan

Tabel. 11
Rekapitulasi Nilai Rata-rata Item Pernyataan Penilaian Kinerja

Item	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata
PK1	384	1	5	3,51
PK2	384	1	5	3,93
PK3	384	1	5	3,48
PK4	384	1	5	3,61
PK5	384	1	5	3,33
PK6	384	1	5	3,59
PK7	384	1	5	3,87
PK8	384	1	5	3,52
PK9	384	1	5	3,54
PK10	384	1	5	3,68
PK11	384	1	5	3,44
PK12	384	1	5	3,45
Penilaian Kinerja				3,57

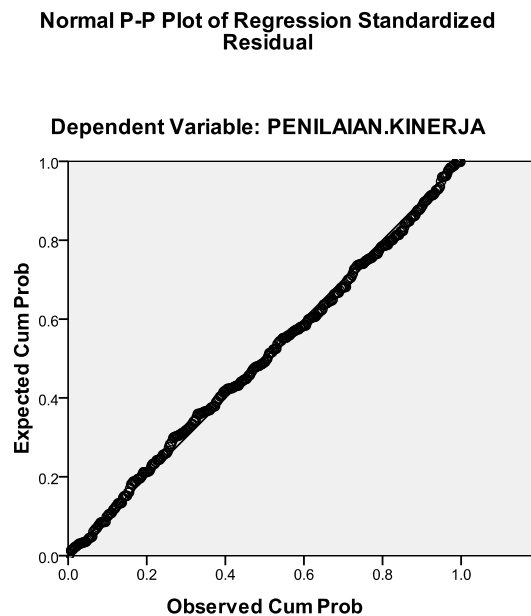
Secara umum penilaian kinerja dosen yang dilakukan adalah masih berkategori cukup baik dengan nilai sebesar 3,57. Berdasarkan dari 12 (dua belas) item pertanyaan tersebut bahwa nilai rata-rata 3 (tiga) yang tertinggi secara berurutan yaitu PK2, PK7 dan PK10.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dapat dilihat dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Dari data olahan penelitian dapat diperoleh grafik *normal probability plot* dibawah ini:

Gambar 2
Distribusi Normal Data



Pada gambar grafik di atas dapat terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Ini menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresinya memenuhi asumsi

normalitas (Ghozali:2001:112).

Uji Multikolinieritas

Secara Umum multikolinieritas jarang dijumpai pada variabel independen hal ini bisa dilihat pada tabel 12 hasil pengolahan regresi di bawah ini:

Tabel 12
Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMP.PEDAGOGIK	.446	2.242
KOMP.PROFESIONAL	.383	2.611
KOMP.KEPRIBADIAN	.356	2.805
KOMP.SOSIAL	.393	2.542

a. Dependent Variable: PENILAIAN.KINERJA

Dari tabel 4.11 di atas tersebut menjelaskan bahwa data penelitian ini bebas multikolinieritas terbukti dengan

nilai *variance inflation factor* (VIF) dibawah 10 (Imam Ghozali, 2001). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Data dari penelitian ini terlihat bebas dari autokorelasi, hal ini dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13
Model Summary

Model	Durbin – Watson
1	1.907

Sumber: Data olahan

Dari tabel di atas tersebut terbukti bahwa bilai Durbin Watson (DW) tidak berada antara batas d_l – d_u pada tingkat signifikan 5 %, dengan jumlah sampel 384 dan jumlah variabel bebas 4 (Gujarati, 1997). Diketahui dari tabel Durbin Watson bahwa nilai batas atas $d_l = 1,198$ dan $d_u = 1,650$ dibawah nilai Durbin Watson untuk model pengujian pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial 1,907. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya kondisi heterokedastisitas pada data penelitian dapat dilihat pada grafik *scatterplot* yang ada pada lampiran dan terbukti bahwa

semua titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y.

D. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Secara Bersama-sama (simultan)

Kompetensi pedagogik (X1), kompetensi profesional (X2), kompetensi kepribadian (X3), dan kompetensi sosial (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau (Y) dengan nilai R^2 sebesar 0,653 atau 65,3 %. Ini artinya secara simultan kompetensi berpengaruh terhadap penilaian kinerja sebesar 65,3 % dan sisanya 34,7 % yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, uji keputusan ini secara simultan apakah signifikan atau tidak dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 178,617 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja dosen sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Secara Partial (sendiri-sendiri)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS pada standardized koefisien regresi pada program statistik SPSS yaitu:

- Pengaruh kompetensi pedagogik (X_1) terhadap penilaian kinerja dosen (Y) adalah 0,232
- Pengaruh kompetensi profesional (X_2) terhadap penilaian kinerja dosen (Y) adalah 0,120
- Pengaruh kompetensi kepribadian (X_3) terhadap penilaian kinerja dosen (Y) adalah 0,384.
- Pengaruh kompetensi sosial (X_4)

terhadap penilaian kinerja dosen (Y) adalah 0,183.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak secara simultan dilakukan dengan uji t statistik pada $\alpha = 0,05$ (5 %) yang dijelaskan pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 14.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.606	.120		5.056	.000
KOMP.PEDAGOGIK	.253	.049	.232	5.113	.000
KOMP.PROFESIONAL	.117	.048	.120	2.454	.015
KOMP.KEPRIBADIAN	.334	.044	.384	7.586	.000
KOMP.SOSIAL	.154	.040	.183	3.801	.000

a. Dependent Variable: PENILAIAN.KINERJA

Pengaruh Kompetensi pedagogik (X1), kompetensi profesional (X2), kompetensi kepribadian (X3), dan kompetensi sosial (X4) terhadap penilaian kinerja dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau (Y) adalah signifikan dimana signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga $H_0 =$ ditolak dan $H_a =$ diterima

Pembahasan

Dalam pembahasan ini bermaksud mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi

profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Hal ini berkaitan dalam rangka mewujudkan tindakan yang positif menuju peningkatan budaya kerja yang lebih produktif, pendidikan yang lebih tinggi dan maksimal, kompetensi yang diharapkan sesuai dengan profesi, kinerja yang lebih baik dan *perfect* dalam tugas dan kewajiban sebagai Aparatur Negara.

Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Fenomena yang terjadi pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan

kompetensi sosial secara simultan (bersama-sama) sebesar 0,653 atau 65,3 %. Ini artinya secara simultan pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial terhadap penilaian kinerja dosen sebesar 65,3 %, hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Gibson (2000) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan secara parsial kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial masing-masing mempunyai pengaruh terhadap penilaian kinerja dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau, hal ini dibuktikan oleh hasil pengolahan data dengan analisis regresi menggunakan program SPSS bahwa derajat signifikan lebih kecil dari sig 0,05.

Sementara dari pengujian secara parsial variabel yang paling mempengaruhi penilaian kinerja dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau adalah kompetensi kepribadian dengan nilai pengaruh sebesar 0,384 atau 38,4 %, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian dosen yang meliputi kewibawaan sebagai pribadi dosen, kearifan dalam mengambil keputusan dan bisa menjadi tauladan

dalam bersikap dan berperilaku memperoleh nilai tertinggi pada penilaian kinerja dosen. Zakiah daradjat berpendapat bahwa faktor terpenting bagi seorang pendidik adalah kepribadiannya. Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi peserta didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan peserta didik, terutama bagi peserta didik yang masih kecil (tingkat sekolah dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).

Kendati demikian dalam tataran realita upaya pengembangan profesi guru dan dosen yang berkaitan dengan penguatan kompetensi kepribadian tampaknya masih relatif terbatas dan cenderung lebih mengedepankan pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik (profesional). Hal ini dapat dilihat dalam berbagai pelatihan guru dan dosen, materi yang banyak dikupas cenderung lebih bersifat penguatan kompetensi pedagogik dan akademik. Begitu juga, kebijakan pemerintah dalam Uji Kompetensi Guru/Dosen dan Penilaian Kinerja Guru/Dosen yang lebih menekankan pada penguasaan kompetensi pedagogik dan akademik (profesional).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial secara simultan (bersama-sama) sebesar 0,653 atau 65,3 %. Ini artinya secara simultan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen sebesar 65,3 % hal ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan.
2. Pengujian secara parsial diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pedagogik terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,232 atau 23,2 % dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Pengujian secara parsial diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi profesional terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,120 atau 12 % dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$.
4. Pengujian secara parsial diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi kepribadian terhadap penilaian kinerja dosen adalah

sebesar 0,384 atau 38,4 % dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

5. Pengujian secara parsial diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi sosial terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,183 atau 18,3 % dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran-saran

Berdasarkan analisis pembahasan penelitian yang telah diuraikan dimuka, serta bertitik tolak dari kesimpulan yang dikemukakan maka ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan selanjutnya yaitu:

1. Untuk melakukan penilaian kinerja dosen di UIN Sultan Syarif Kasim Riau perlu diperhatikan hal yang lebih spesifik lagi seperti indikator kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, latar belakang pendidikan (kelinieran pendidikan), pengalaman mengajar sehingga kinerja lebih baik lagi.
2. Untuk melakukan penilaian kinerja dosen di UIN Sultan Syarif Kasim Riau perlu diperhatikan objek penilaian lain seperti teman sejawat, ataupun pimpinan sehingga hasil penilaiannya lebih baik lagi.

3. Untuk pihak Universitas perlu meningkatkan lagi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi dosen.

Daftar Kepustakaan

- Burhan Bungin. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Hendry Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- I Gusti Made Sulindra. (2009). *Analisis Kompetensi Kepribadian Dosen Berdasarkan Penilaian Persepsional*. Sumbawa Besar: Media Bina Ilmiah UNSA.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cet. IV. Semarang: BP. UNDIP.
- Melayu S.P. Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ngainun Naim. (2009). *Menjadi Guru Inspiratif; Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Peserta didik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Prabu Magkunegara, Anwar. AA. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jilid 2. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Singgih Santoso. (2006). *Menggunakan SPSS dan Excel Untuk Mengukur Sikap dan Kepuasan Konsumen*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Susilo Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- T. Hani Handoko. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BFPE.
- Tati Setiawati. (2009). "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI Bandung)". Dalam *Jurnal Media Pendidikan Gizi dan Kuliner*. Vol. 1. No. 1. Oktober 2009.
- Udiyono. (2011). "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah Serta Karya Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Universitas Widya Dharma Klaten)". Dalam *Jurnal Magistra*. No. 76 Th. XXIII Juni 2011. Klaten
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Kompetensi Guru dan Dosen.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Zakiah Daradjat. (2005). *Kepribadian Guru*. Jakarta: Bulan Bintang.