

**PENGARUH DUKUNGAN
ORGANISASIONAL TERHADAP
KOMPETENSI DOSEN PTS DI
GORONTALO**

Oleh **Meimoon Ibrahim**

**Program Studi Magister Manajemen
Universitas Gorontalo**

meimoonibrahim@yahoo.com

ABSTRACT

MEIMOON IBRAHIM. *The Effect of Organization Support toward Competence of Private Higher University Lecturer in Gorontalo.*

This study was aimed to determine the effect of organizational support toward the competence of Private Higher Education Lecturer in Gorontalo. The research method was a survey research which was using a quantitative approach with the purpose of explanative. The population of the study were all the lecturer at private university in Gorontalo which was consisted of 568 people. The sampling method was proportional random sampling with the assumption that the population was homogeneous. The amount of the sample was determined was referring to the formula of Slovin.

The results showed that: The effect of organizational support significantly to increase the competence of lecturers of

Private Higher University Lecturer in Gorontalo.

Keywords: *organizational support, competence*

A.Pendahuluan

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi pada prinsipnya untuk mengembangkan tujuan yang ingin di capai oleh setiap organisasi. Dominggus (2005:8) menyatakan manajemen sumber daya manusia berperan penting di dalam meningkatkan eksistensi manusia yang ada dalam suatu organisasi, mengembangkan aktivitas kerja dalam pencapaian kinerja yang baik, menghidupkan fungsi-fungsi manajemen dan memperbaiki struktur keorganisasian serta meningkatkan hubungan internal dan eksternal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kenyataannya bahwa banyak perguruan tinggi swasta yang meningkatkan kompetensi dosen dengan melalui pemberian dukungan organisasional tidak dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya.

Dukungan organisasional ini merupakan hal yang dibutuhkan oleh dosen, namun dalam kenyataannya fenomena menggambarkan bahwa dosen kurang mendapatkan dukungan untuk meningkatkan kompetensinya seperti kurangnya waktu / peluang untuk melakukan studi lanjut oleh karena adanya keterbatasan jarak, waktu dan dana yang dibutuhkan, sehingga kadang – kadang sikap dan perilaku dosen bahkan tidak lebih jauh dari anak didik.

Dukungan organisasional ini juga merupakan hal yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan kompetensi merupakan hal yang menentukan keberhasilan organisasi. Terminologi kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru dalam wacana manajemen sumber daya manusia maupun psikologi organisasi. Konsep kompetensi telah lama menjadi perhatian kejadian, bahkan telah menjadi bahan perdebatan dalam berbagai jurnal, majalah dan buku teks. Akan tetapi kompetensi mulai populer pada tahun 2000-an, khususnya di Indonesia. Terminologi kompetensi mulai banyak dipakai orang dalam berbagai penggunaan, betapapun banyak orang berbeda dalam memersepsi tentang konsep kompetensi (Sudarmanto, 2009:40)

Kompetensi kini mulai sering dipergunakan untuk merefleksikan kemampuan seseorang pada bidang-bidang tertentu atau keterampilan tertentu, seperti komunikasi verbal, keterampilan presentasi, pengetahuan tehnik, pengendalian stress, kemampuan merencanakan serta pengambilan keputusan. Kompetensi menyangkut kemampuan-kemampuan manusiawi yang dimiliki manusia perlu ditumbuh kembangkan utamanya didalam dunia pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan

/ atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan / atau kesenian (PP.60-1999) untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama meningkatkan motivasi kerja dan kinerja para dosen, sehingga dosen mendapatkan pembinaan karir yang terencana dan professional. Tuntutan tersebut telah ditegaskan dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005, tentang standar nasional pendidikan, pada BAB VII mengenai standar sarana dan prasarana .

Di Gorontalo, pada dasarnya keadaan dosen utamanya dosen tetap Yayasan pada perguruan tinggi swasta ditinjau dari strata pendidikan masih sangat jauh dari yang diharapkan oleh karena dari 566 orang dosen yang ada jumlah terbesar strata pendidikan adalah sarjana strata satu (S-1) yaitu sebanyak 406 orang sedangkan strata dua (S-2) atau *magister* sebanyak 154 orang serta strata tiga (S-3) atau lulusan program doktor hanya sebanyak 6 orang, Potret strata pendidikan dosen tetap PTS di Provinsi Gorontalo jika dipersentasekan maka yang berkualifikasi pendidikan dengan jenjang strata satu (S-1) atau sarjana adalah sebesar 68,8 % sedangkan berkualifikasi Strata dua (S-2) atau *magister* adalah sebesar 29,8 % dan yang berpendidikan doktor atau Strata tiga (S-3) hanya sebesar 1,4 % . Indikasinya bahwa strata pendidikan yang dimiliki oleh dosen tetap PTS di provinsi Gorontalo masih tergolong rendah.

B. Metodologi Penelitian

Dalam menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam hipotesis yang diajukan maka desain penelitian yang dipilih adalah rancangan *survey*, yang pada dasarnya merupakan penelitian hubungan variabel dengan variabel lain yang diteliti. Desain ini akan digunakan untuk meneliti karakteristik ataupun fenomena dari populasi yang merupakan objek penelitian yaitu individu dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Gorontalo. Hubungan variabel-variabel berdasarkan pada penelitian terdahulu dan kajian teoritis. pola yang digunakan adalah penelitian *explanatory*, yaitu pola penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan variabel-variabel yang dirujuk sebagaimana yang telah diformulasikan dalam rumusan hipotesis, sehingga hubungan variabel-variabel

Populasi adalah totalitas dari objek yang diteliti yang memiliki karakteristik umum dari dosen yang merupakan dosen tetap perguruan tinggi swasta di Gorontalo. Berdasarkan data awal Perguruan tinggi Swasta di Gorontalo sebanyak sepuluh Perguruan Tinggi dengan jumlah dosen sebanyak 566, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling* terhadap dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo dengan asumsi bahwa populasi adalah *homogeny*. Besarnya sampel yang diteliti ditentukan dengan merujuk pada rumus Slovin dalam Umar 2004 sebagai berikut ;

$$n = \frac{N}{1+(N)(i)^2}$$

Keterangan ;

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

i = Persentase kelonggaran ketidakteelitian presisi karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diteliti.

Metode analisis pada penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, Analisis Kuantitatif, yaitu menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan Uji *Reliabilitas*, di mana nilai *reliabilitas* yang diterima adalah $\geq 0,70$.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Grand theory yang digunakan adalah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Dominggus (2005:8) menyatakan manajemen sumber daya manusia berperan penting di dalam meningkatkan eksistensi manusia yang ada dalam suatu organisasi, Untuk mendukung *grand theory* tersebut, maka *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perilaku organisasi (*Organization behaviour theory*), teori Efektifitas (*Self-effeciency*) atau teori kognitif, konsep kompetensi, teori kemampuan, konsep tiga dimensi, teori dukungan organisasional, teori pertukaran sosial atau *social exchange theory*, teori penentuan tujuan (*Goal-setting theory*), teori Harapan (*Expectacy theory*), Teori-teori ini menjadi dasar untuk membuat kerangka pemikiran dalam mengkaji kompetensi Dosen PTS di Provinsi Gorontalo, yang pada dasarnya

dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk interpretasi masing-masing variabel dalam bentuk distribusi frekwensi dan dalam bentuk *skala likert* untuk rata-rata jawaban responden.

Dukungan Organisasional pada Perguruan Tinggi Swasta Di Gorontalo

Dukungan organisasional (X) mengacu pada definisi menurut Eisenberger (2002) merupakan hal yang penting bagi suatu sumber daya individu dalam peningkatan eksistensi diri berupa faktor dalam organisasi adalah antara lain orang-orang yang bekerja sama dan tanggung jawab hubungan kerja, dana dan alat - alat, peraturan dan prosedur kerja dan lain-lain. Unsur-unsur yang membentuk dukungan organisasional tersebut terdiri dari 3 (tiga) bagian yakni :

1. Keadilan
2. Dukungan atasan
3. Penghargaan Organisasi

- Keadilan yaitu menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara dosen.
- Dukungan atasan yaitu pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi dosen dan peduli terhadap kesejahteraan dosen.
- Penghargaan Organisasi yaitu; Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut: Gaji, pengakuan, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stressor, kesempatan pengembangan, selengkap nya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel Deskripsi Variabel Dukungan Organisasional (X)

Indikator Variabel	(Item/ Butir)	Frekwensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rerata (Mean)
		SS (5)		S(4)		N(3)		TS (2)		SS(1)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Keadilan (X1)	X11	96	41.03	88	37.61	17	7.26	32	13.68	1	0.43	4.05
	X12	78	33.33	114	48.72	11	4.70	31	13.25	0	0.00	4.02
	X13	95	40.60	95	40.60	9	3.85	35	14.96	0	0.00	4.07
	X14	98	41.88	96	41.03	9	3.85	31	13.25	0	0.00	4.12
	X15	97	41.45	93	39.74	43	18.38	1	0.43	0	0.00	4.22
	Rerata Indikator Keadilan (X1)											4.10
Dukungan Atasan (X2)	X21	70	29.91	122	52.14	12	5.13	30	12.82	0	0.00	3.99
	X22	90	38.46	95	40.60	16	6.84	32	13.68	1	0.43	4.03
	X23	57	24.36	126	53.85	50	21.37	1	0.43	0	0.00	4.02
	X24	64	27.35	129	55.13	10	4.27	30	12.82	1	0.43	3.96
	X25	60	25.64	132	56.41	41	17.52	1	0.43	0	0.00	4.07
	Rerata Indikator Dukungan Atasan (X2)											4.02
Penghargaan Organisasi (X3)	X31	123	52.56	85	36.32	26	11.11	0	0.00	0	0.00	4.41
	X32	94	40.17	103	44.02	7	2.99	0	0.00	30	12.82	3.99
	X33	93	39.74	128	54.70	13	5.56	0	0.00	0	0.00	4.34
	X34	107	45.73	81	34.62	44	18.80	1	0.43	1	0.43	4.25
	X35	85	36.32	117	50.00	2	0.85	30	12.82	0	0.00	4.10
	Rerata Indikator Penghargaan Organisasi (X3)											4.22
Rerata Variable Dukungan Organisasional (X)											4.11	

Sumber : Hasil olahan data primer

Tabel tersebut menggambarkan rekapitulasi deskriptif hasil penelitian terhadap nilai skor rata-rata (mean) pernyataan responden pada masing-masing sub indikator dan masing-masing indikator yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi yang memberikan kontribusi terhadap pembentukan variabel dukungan organisasional

Berdasarkan Tabel tersebut menderkripsikan bahwa indikator yang paling banyak memberikan kontribusi pada pembentukka variabel dukungan organisasional adalah indikator yang ketiga (X3) yaitu penghargaan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa penghargaan organisasi terhadap aktifitas dosen merupakan hal yang sangat dibutuhkan sebagai implementasi dari adanya dukungan organisasional. Sedangkan indikator yang paling sedikit memberikan kontribusi terhadap terbentuknya variabel dukungan organisasional adalah indikator yang kedua yaitu dukungan atasan. Akan tetapi dukungan atasan

ini merupakan satu indikator yang tetap diperlukan di dalam mewujudkan adanya dukungan organisasi olehnya perlu mendapat perhatian lebih lagi dari para atasan. Secara keseluruhan nilai rerata mean variabel dukungan organisasional adalah 4,11

Kompetensi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Gorontalo

David Mc Clelland mengatakan bahwa Kompetensi dosen merupakan.Karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal atributs*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan, yang memiliki indikator : Pengetahuan (*knowledge*) adalah [informasi](#) yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantasi melekat di benak seseorang. Keterampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*), Sikap

(*attitude*) adalah bagian dari diri manusia yakni kecenderungan dalam melakukan suatu tindakan sesuai dengan kondisi perasaan ataupun pengetahuan yang dimiliki. Perilaku (*behaviour*) adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar.

Hasil penelitian menunjukkan indikator yang memberikan kontribusi terbesar

terhadap pembentukan variabel kompetensi adalah perilaku yaitu dengan nilai mean sebesar 4,49 ini menunjukkan bahwa perilaku merupakan hal yang sangat diperlukan untuk menyatakan tentang kompetensi seorang dosen, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi paling sedikit adalah keterampilan yaitu dengan nilai mean sebesar 4.30.

Tabel Deskripsi Variabel Kompetensi Dosen (Y)

Indikator Variabel	(Item/Butir)	Frekwensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		SS (1)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pengetahuan (Y11)	Y111	170	72.65	64	27.35	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.73
	Y112	133	56.84	70	29.91	31	13.25	0	0.00	0	0.00	4.44
	Y113	72	30.77	130	55.56	32	13.68	0	0.00	0	0.00	4.17
	Y114	79	33.76	121	51.71	4	1.71	30	12.82	0	0.00	4.06
	Y115	98	41.88	102	43.59	4	1.71	30	12.82	0	0.00	4.15
	Rerata Indikator Pengetahuan (Y11)											4.31
Keterampilan (Y12)	Y121	60	25.64	132	56.41	11	4.70	31	13.25	0	0.00	3.94
	Y122	97	41.45	107	45.73	0	0.00	30	12.82	0	0.00	4.16
	Y123	138	58.97	96	41.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.59
	Y124	103	44.02	129	55.13	2	0.85	0	0.00	0	0.00	4.43
	Y125	115	49.15	88	37.61	31	13.25	0	0.00	0	0.00	4.36
	Rerata Indikator Keterampilan (Y12)											4.30
Sikap (Y13)	Y131	180	76.92	54	23.08	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.77
	Y132	96	41.03	107	45.73	31	13.25	0	0.00	0	0.00	4.28
	Y133	92	39.32	110	47.01	2	0.85	30	12.82	0	0.00	4.13
	Y134	97	41.45	106	45.30	1	0.43	30	12.82	0	0.00	4.15
	Y135	119	50.85	114	48.72	1	0.43	0	0.00	0	0.00	4.50
	Rerata Indikator Sikap (Y13)											4.37
Perilaku (Y14)	Y141	155	66.24	77	32.91	1	0.43	1	0.43	0	0.00	4.65
	Y142	85	36.32	107	45.73	40	17.09	2	0.85	0	0.00	4.18
	Y143	153	65.38	80	34.19	0	0.00	1	0.43	0	0.00	4.65
	Y144	107	45.73	126	53.85	1	0.43	0	0.00	0	0.00	4.45
	Y145	126	53.85	106	45.30	2	0.85	0	0.00	0	0.00	4.53
	Rerata Indikator Perilaku (Y14)											4.49
Rerata Variabel Kompetensi Dosen (Y)											4.37	

Sumber : Hasil olahan data primer

Walaupun demikian keterampilan ini harus ditingkatkan untuk menunjang kompetensi daripada dosen. Secara totalitas nilai mean dari variabel kompetensi adalah sebesar 4.37

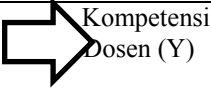
Pengaruh Dukungan Organisaional Terhadap Kompetensi Dosen PTS di Gorontalo

Hubungan struktural diuji setelah model struktural dibangun,

sesuai dengan data hasil observasi dan indeks kesesuaian model struktural dengan tujuan untuk mengetahui

hubungan antara variabel laten yang dirancang dalam penelitian ini

Tabel : Perbandingan Indeks Kesesuaian Model dengan *Cut-off Value* Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh langsung dan tidak Langsung (Standardized direct and indirect effects)	Koeffisien Jalur (Standardized)	C.R/ (t-value)	Probabilitas	Keterangan
H1	Dukungan Organisa-sional (X)  Kompetensi Dosen (Y)	0,488	5.072	***	signifikan

Sumber :hasil pengolahan data

Pengaruh variabel dukungan organisasional (X) terhadap variabel kompetensi dosen (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.488, koefisien ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional berupa keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dosen

Dukungan organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dosen..Pengaruh yang signifikan ini menandakan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan , keterampilan dan sikap serta perilaku ditentukan oleh adanya dukungan organisasional, dimana dukungan organisasional adalah berupa keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi.

Keadilan merupakan suatu hal yang harus diberikan secara organisasional kepada dosen yang notabene adalah insan akademik yang bisa membedakan secara logis akademik pada suatu kejadian ataupun perlakuan yang diberikan kepada para dosen, sehingga keadilan merupakan satu hal yang perlu diimplementasikan bagi seluruh dosen, oleh karena jika keadilan diimplementasikan secara organisasional, maka akan timbul

semangat bagi doen untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

Dukungan atasan merupakan suatu hal yang diperlukan oleh seorang dosen dalam meningkatkan kompetensinya, sebab dengan adanya dukungan atasan, seorang dosen merasakan kepedulian terhadap dirinya sehingga dosen yang bersangkutan akan selalu meningkatkan kompetensinya.

Penghargaan organisasi merupakan indikator bagi adanya dukungan organisasional yang menunjukkan adanya perhatian dari organisasi ketika seorang dosen mencapai suatu kompetensi, sehingga dosen akan semakin memiliki semangat untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu penghargaan organisasi sangatlah perlu untuk diimplementasikan.

Ini berarti ketika pengetahuan ,keterampilan dan sikap serta perilaku dosen meningkat karena ada dukungan organisasional. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa, 1986:500) dalam teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* dimana hubungan antara pegawai dan organisasinya adalah merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya suatu

pegawai mau bekerja disuatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyalitasnya dengan imbalan material sosio emosional tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai mempunyai harapan akan adanya dukungan organisasi terhadap kebutuhan mereka. Teori tentang dukungan organisasi dibangun karena adanya harapan ini dalam diri pegawai. Harapan dan kebutuhan tersebut dapat dijabarkan sebagai suatu kompetensi yang merupakan kebutuhan dari seorang dosen yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku.

Kesimpulan

Dukungan organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kompetensi dosen tetap PTS di Gorontalo berarti bahwa dukungan organisasional merupakan faktor yang menentukan terhadap peningkatan kompetensi dosen, oleh karena itu disarankan Kepada pimpinan dan pengelola PTS di propinsi Gorontalo kiranya selalu memberikan dukungan berupa dana dan *opportunity* (kesempatan) seluas-luasnya terhadap dosen di dalam meningkatkan kompetensi dosennya. Kepada pemerintah, kiranya lebih meningkatkan anggaran pendidikan khususnya biaya studi lanjut dan pelatihan-pelatihan bagi dosen dalam rangka peningkatan kompetensi, serta lebih memberi dukungan peluang yang lebih besar bagi dosen PTS daerah untuk dapat mengenyam studi lanjut dengan cara mencabut moratorium pembukaan program studi baru utamanya pasca sarjana S-2 dan S-3 agar dapat dibuka program tersebut di daerah sehingga kompetensi dosen diharapkan dapat semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Dessler, Garry .2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid I edisi kesepuluh .Permata Puri Media, Jakarta .
- Dominggus, Dale ,2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Dunggio, Titin, 2012, *Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Gorontalo*, DISERTASI, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar
- Eisenberger, R, Fasdo, R. & La Maestro V.P 1990. *Perceived Organization Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, Journal of Applied Psychology, Vol 75*
- Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005,
- Robin ,Stephen P = Jugde, Thimothy A . 2008, *Perilaku organisasi ,Organizational Behavior*, Edisi 12 Buku I, Penerbit Salemba Jakarta
- Sabah Agha, Laith Alrubaiee, Manar Jumhour (2012) *Effect of Core Competence on Competitive dvantage and Organizational Advantage. International Journal of Bussines Management*. Vol 7 No.1 Januari 2012
- Samantha, Bonde, 2005 *Compotence In Technology And Potency Of Human Ressources Published by Addison – Wesley Publishing Company*
- Sudarmanto, 2009 *.Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan*

*Implementasi dalam
Organisasi, Puataka Pelajar
Yogyakarta.*

Umar, Hussein, 2004, *Riset Sumber
Daya Manusia dan
Organisasi*, PT. Gramedia
Pustaka Utama. Jakarta

Undang-Undang Guru dan Dosen
Nomor 14 Tahun 2005

Yuliantini, dkk (2013) . *Determinasi
Kompetensi, Komitmen dan
Dukungan Organisasi
terhadap Pengembangan
Profesi Dosen di Lingkungan
Yayasan Triatma Surya Jaya
Badung. (e-jurnal Program
Pascasarjana Universitas
Pendidikan Ganesha
Program Studi Administrasi
Pendidikan Vol.4 Tahun
2013)*

(<http://www.teori> dukungan
organisasi)

