

yudi_ferdi.pdf

by 1 1

Submission date: 26-Feb-2025 06:41PM (UTC+0700)

Submission ID: 2599230246

File name: yudi_ferdi.pdf (297.02K)

Word count: 4516

Character count: 30667

Pengaruh Startegi Peningkatan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Profesionalisme Dosen Universitas PGRI Jombang

Yudhi Ferdi Andri Asmawan^{1a}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Jombang, Jombang Indonesia¹

Email: yudhiferdi@gmail.com¹

Abstrak: Peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidaklah mungkin tanpa peningkatan mutu dari para dosennya. Peningkatan kinerja dosen guna menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang memiliki tugas utama yaitu menghasilkan SDM yang berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi variabel strategi peningkatan kinerja dosen, disiplin kerja, dan profesionalisme dosen. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh strategi peningkatan kinerja dosen secara parsial terhadap profesionalisme dosen. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja seacara parsial terhadap profesionalisme dosen. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh strategi peningkatan kinerja dosen dan disiplin kerja seacara simultan terhadap profesionalisme dosen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi variabel startegi peningkatan kinerja dosen, disiplin kerja, dan profesionalisme dosen berdistribusi normal. Secara parsial variabel startegi peningkatan kinerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dosen. Variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme dosen. Variabel startegi peningkatan kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dosen sedangkan, variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme dosen.

Kata Kunci: Strategi peningkatan kinerja, disiplin kerja, profesionalisme dosen.

Abstract: Improving the quality of higher education is impossible without improving the quality of its lecturers. Improving lecturer performance to support the implementation of quality education. Higher education as an educational unit that has the main task of producing quality human resources. The purpose of this study is to determine the description of the variables of lecturer performance improvement strategies, work discipline, and lecturer professionalism. To determine and analyze the influence of lecturer performance improvement strategies partially on lecturer professionalism. To determine and analyze the influence of work discipline partially on lecturer professionalism. To determine and analyze the influence of lecturer performance improvement strategies and work discipline simultaneously on lecturer professionalism. The method used in this study is quantitative analysis method. The results of the study indicate that the description of the variables of lecturer performance improvement strategies, work discipline, and lecturer professionalism are normally distributed. Partially, the performance improvement strategy variable has a significant effect on lecturer professionalism. The work discipline variable has no significant effect on lecturer professionalism. The lecturer performance improvement strategy variable has a significant effect on lecturer professionalism, while the work discipline variable has no significant effect on lecturer professionalism.

Keywords: Performance improvement strategies, work discipline, lecturer professionalism.

Article info: Submitted | Accepted | Published
10-10-2024 | 20-12-2024 | 30-12-2024

LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang dilakukan melalui guru dan dosen. Menurut UU RI No. 14 tahun 2005 disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu dan teknologi dan seni pendidikan, penelitian, dan pengabdian Masyarakat (Salim, 2017). Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat wajib dilakukan dan diamalkan oleh setiap dosen selama masa jabatan profesinya guna meningkatkan mutu pendidikan nasional (S. A. A. K. Putra, Muhammad, et al., 2024). Sebagai tenaga yang professional, maka dosen memiliki kesempatan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat (Sakti et al., 2018).

Menurut peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, bahwa tujuan dari pendidikan tinggi adalah untuk menyiapkan persiapan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan dan mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat (Rabiah, 2019). Berkaitan dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dosen adalah faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan di bidang moral, bidang ideologi dan bidang intelektual serta IPTEK (Taufiq, 2018).

Profesionalisme menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Dikti pada sertifikasi dosen dengan indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial (Wibawa, 2017). Disiplin kerja sangat berperan penting dalam organisasi lembaga pendidikan karena manfaat dari disiplin sangat besar, baik untuk kepentingan organisasi maupun dosen sebagai pengajar. Kinerja dosen diukur dengan indikator dari pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang dilaksanakan baik pada bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan karya ilmiah, pengabdian masyarakat dan penunjang (Priyono et al., 2023).

Sebuah karir bagi seseorang yang ingin menjadi bagian dari masyarakat, menjadi kompeten dibidangnya melalui pelatihan, mempertahankan profesi tersebut melalui peningkatan kinerja dan berkomitmen untuk berperilaku sesuai kode etik untuk kepentingan public (Rachmadana et al., 2022). Peningkatan kinerja dosen dapat diartikan sebagai upaya memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional sehingga para dosen menjadi lebih ahli dalam mengelola pembelajaran (Depdikbud, 1994).

Adanya disiplin kerja untuk organisasi yaitu menjamin terpeliharanya suatu tata tertib yang sudah ditentukan oleh lembaga pendidikan tinggi dan demi kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Adapun disiplin kerja untuk dosen yaitu terciptanya suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, dosen dapat bekerja dengan optimal serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta dapat meningkatkan kemampuannya demi terciptanya tujuan dalam organisasi lembaga pendidikan tinggi.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci, baik, dan benar maka peneliti menggunakan

beberapa metode dengan mengumpulkan sumberdata primer (S. A. A. Putra et al., 2021) untuk mengetahui apakah strategi Peningkatan kinerja dosen dan disiplin kerja berpengaruh terhadap profesionalisme dosen.

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiono dalam (Viana et al., 2022) sebuah kuesioner, baik itu disebut formulir, bentuk wawancara, instrumen pengukuran, merupakan serangkaian pertanyaan yang diformulasikan untuk mendapatkan informasi dari responden selengkap mungkin.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Moleong dalam (Aminudin et al., n.d.) adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam melaksanakan metode dekomentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, dokumen, peraturan, notulen rapat, dan sebagainya (S. A. A. K. Putra, ZA, et al., 2024). Teknik ini digunakan untuk mengambil data internal lembaga pendidikan tinggi seperti sejarah universitas, profil universitas, dan struktur organisasi.

Konsep Variabel

1. Profesionalisme Dosen

Profesi berasal dari kata profession, serta professional berasal dari kata professional, yang mempunyai batasan bervariasi tergantung dari konteks yang ingin diungkapkan. Dari batasan tersebut, dapat dikatakan bahwa etika profesi itu berkaitan baik dengan dan buruknya tingkah laku individu dalam suatu pekerjaan, yang telah diatur dalam kode etik. Profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu pelakunya. Dapat juga digambarkan sebagai pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Tetapi pada penerapannya perlu penguasaan teori sistematis yang mendasari praktek pelaksanaan dan hubungan antara teori dan penerapan dalam praktek tersebut dalam cakupan pekerjaan itu sendiri.

2. Strategi peningkatan kinerja dosen

Konsep peningkatan yang terus menerus merupakan suatu cara untuk menjadikan dosen sebagai sumber keunggulan kompetitif. Berdasarkan pengalaman dalam praktek pengembangan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, moral, serta potensipotensi dari organisasi. Peningkatan menyangkut penyiapan kemampuan dan keahlian individu bagi kepentingan yang bukan hanya terbatas untuk jabatan sekarang tetapi untuk yang akan datang. Sasaran dari program peningkatan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau perubahan yang direncanakan. Peningkatan sumberdaya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam melakukan persaingan dengan organisasi lain melalui strategi-strategi yang diterapkan.

3. Disiplin kerja

Menurut (Asri et al., 2017) kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati aturan, peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut (Karyawan et al., 2018), disiplin adalah sikap yang mencerminkan perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat meliputi kepatuhan dan ketaatan

terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah berupa etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam meyakini suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan (Wibowo, Wahyu, Harini Dwi, 2020)

Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

a. Hadir tepat waktu

Dosen datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Dengan demikian dapat dikatakan memiliki tingkat disiplin yang baik.

b. Tingkat absensi rendah/kehadiran tinggi

Dosen yang memiliki disiplin kerja yang baik, terbiasa untuk tidak terlambat dan selalu hadir dalam proses belajar mengajar sehingga memiliki kehadiran yang tinggi.

c. Mentaati ketentuan jam kerja

Merupakan jangka waktu saat dosen yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir pekerjaan.

Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X dimana strategi peningkatan kinerja dosen sebagai variabel (X1), disiplin kerja sebagai variabel (X2), dan profesionalisme dosen sebagai variabel (X3).

Keberhasilan suatu kegiatan pengembangan dosen tidak terlepas dari bagaimana metode yang digunakan dalam merealisasikan program kerja. dalam menetapkan program kegiatan pengembangan dosen dilakukan beberapa alternatif yaitu:

1. Pengembangan melalui kegiatan penataran dan latihan bagi tenaga edukatif. Misalnya adanya penataran-penataran terkait berbagai bidang studi.
2. Pembinaan melalui kegiatan seminar-seminar dan diskusi ilmiah bagi dosen yang merupakan sasaran atau wadah yang memberikan kemungkinan bagi dosen untuk mengembangkan kemampuan.
3. Mengikutsertakan dosen dalam program pendidikan S2 dan S3.

Sebagai tenaga edukatif di perguruan tinggi, dosen memiliki posisi strategis dan peran yang signifikan dalam mengupayakan keberhasilan perguruan tinggi. Karena proses pengkoordinasian sumber-sumber manusiawi dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi dimaksudkan untuk mencapai tujuan pendidikan, maka peranan tenaga edukatif (dosen) di

perguruan tinggi memerlukan strategi pengembangan dosen yaitu meliputi misi, tujuan, sasaran, nilai, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Dalam hal strategi peningkatan dosen sebagai sumberdaya manusia di perguruan tinggi, perlu dikembangkan strategi yang mendorong perguruan tinggi negeri dan swasta senantiasa melakukan pembenahan diri dengan cara mengembangkan formula strategik. Untuk ini setiap pimpinan perguruan tinggi, dosen yang bersangkutan, dan segenap karyawan harus dapat bekerja sama secara optimal untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggannya.

Profil dosen yang produktif dicirikan dengan beberapa hal yaitu lebih memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan positif, dewasa, serta dapat bergaul efektif. Strategi peningkatan dosen dapat difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap dosen yang terlibat. Peningkatan tersebut dapat melalui pendidikan dan pelatihan mengingat kedua cara itu merupakan upaya untuk meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi sehingga menghasilkan profil dosen yang produktif.

Penerapan proses manajemen strategik dalam strategi pengembangan dosen dalam pengelolaan lembaga pendidikan merupakan alternatif yang sesuai dalam menghadapi tantangan dan peluang kebutuhan yang dihadapi. Strategi pengembangan dosen yang tepat dan terarah dapat berpengaruh terhadap profil dosen yang produktif sehingga kinerja yang optimal dalam melakukan tugas-tugas pelayanan akademik dapat tercapai.

Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, organisasi mempunyai tugas dan peranan dalam melakukan pembentukan kondisi dalam organisasi itu sendiri sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pembentukan kondisi dalam arti selain menciptakan situasi yang kondusif dalam organisasi juga dalam artian penentuan berbagai kebijakan organisasi.

Satu permasalahan yang dihadapi dalam kaitannya dengan penentuan kebijakan tersebut antara lain adalah bagaimana agar setiap kebijakan yang diambil dan ditetapkan untuk dilaksanakan tersebut dapat diterima oleh semua pihak yang ada dan terlibat dalam organisasi. Bagaimana pimpinan organisasi dapat mengakomodir nilai-nilai budaya yang ada disekitar dan diluar lingkungan organisasi. Demikian pula halnya dengan faktor-faktor yang lain yang merupakan dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Dosen merupakan pendidik profesional mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas utamanya, seorang dosen harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional melalui implementasi dalam kegiatan penelitian, pembelajaran, pengabdian pada masyarakat serta pelestarian nilai moral.

Profesionalisme dosen dapat di ketahui dari penguasaan bahan dalam bidang studi, metodologi, mengelola program belajar mengajar dengan cara memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, menciptakan iklim belajar yang serasi, mengenal, memilih, dan menggunakan media, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar, menilai prestasi belajar mahasiswa, dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Menurut Indrianto dan Supomo (2014), variabel independen adalah tipe penelitian yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel X1 adalah Strategi Peningkatan dosen dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Meningkatkan kompetensi
2. Program pelatihan
3. Komunikasi dan informasi

Variabel X2 adalah Disiplin kerja dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hadir tepat waktu
2. Tingkat kehadiran yang tinggi.
3. Mentaati ketentuan jam kerja.

Indrianto dan Supomo (2014) mendefinisikan variable dependen sebagai tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Y yaitu Profesionalisme dosen dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Menguasai bahan-bahan bidang studi
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi

Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini di maksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan angka. Peneliti dalam hal ini menggunakan media kuesioner (angket) dan dokumentasi sehingga peneliti menggunakan teknik analisis data SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Angket berupa angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden.

(Nurhidayanti et al., 2022) bahwa pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan lebih dulu oleh peneliti, responden hanya tinggal memilih jawabannya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Putri et al., 2016). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor pertanyaan dengan total skor variable.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukuran tersebut diulang. Metode reliabilitas memiliki beberapa metode, diantaranya metode tes ulang, formula belah dua dari Spearman-Brown, formula Rulon, Formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR-20, KR-21, dan metode Anova Hoyt

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov smirnov merupakan pengujian normalitas yang konsep dasarnya adalah membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitas) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-score dan

diasumsikan normal

4. Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabilitasnya dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen.

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari strategi peningkatan dosen dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah profesionalisme dosen. Model tersebut digunakan untuk mendapatkan model regresi yang fit serta meminimumkan gejala heteroskedastisitas yang biasanya terjadi pada cross section. Persamaan yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta x_1 + \beta x_2 + e$$

Keterangan:

Y: Profesionalisme dosen

a: konstanta

β_1 : koefisien regresi untuk variable x1

β_2 : koefisien regresi untuk variable x2

x1: variabel strategi peningkatan dosen

x2: variabel disiplin kerja

e: standard error (tingkat kesalahan)

5. Uji Asumsi Klasik

Menurut Arikunto suharsimi, uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik ada tiga yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Dalam penelitian ini, menggunakan data crossections yang berarti bahwa data ini bersifat sementara sehingga peneliti dalam uji asumsi klasik hanya menggunakan dua uji yaitu uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F, dan pengujian koefisien determinasi (R^2).

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Variabel strategi peningkatan dosen berpengaruh terhadap variabel profesionalisme dosen

H2: Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel profesionalisme dosen

H3: Strategi peningkatan dosen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap profesionalisme dosen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya bahwa

penelitian ini profesionalisme dosen sebagai variabel dependen dan strategi peningkatan dosen dosen, disiplin kerja sebagai variabel independen.

1. Pengaruh Strategi Peningkatan Dosen terhadap Profesionalisme Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan dosen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dosen. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Iqbal pada tahun 2008 dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh strategi pengembangan dosen terhadap profesionalisme dosen dengan hasil penelitian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Megary dalam Riduan, (2009) menyebutkan bahwa dosen wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsional, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan pendidikan yang berkualitas tinggi.

Selain mengimplementasikan strategi sumberdaya manusia terhadap profesionalisme dosen, dukungan organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi profesionalisme. Disiplin kerja mengacu pada sikap yang mencerminkan perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat meliputi kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah berupa etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Profesionalisme Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme dosen. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Fransina pada tahun 2010 dengan judul penelitian pengaruh strategi pengembangan sumberdaya manusia dan Disiplin kerja terhadap profesionalisme dosen. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat Perkembangan sumberdaya manusia terhadap peningkatan mutu melalui dukungan organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan teori dari UNESCO (1984) menegaskan bahwa ketinggian kedudukan dosen disebabkan oleh intensitas keterlibatan dosen dalam setiap kegiatan diperguruan tinggi. Pada dasarnya, ibarat motor penggerak berbagai kegiatan di perguruan tinggi. Keterlibatan ini disebabkan oleh dua hal yaitu sifat organisasi perguruan tinggi dan fungsi dosen pada perguruan tinggi.

Sebagai organisasi, perguruan tinggi diciptakan dan dipelihara untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pewarisan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk itu, staf perguruan tinggi harus memiliki potensi untuk menguasai pengetahuan dan pemahaman akademik, menguasai keterampilan, menjalani prosedur, serta merancang dan melaksanakan penelitian, menguasai administrasi, dan pengabdian pada masyarakat.

Berdasarkan perhitungan rata-rata dari masing-masing variabel bebas, rata-rata untuk variabel strategi peningkatan dosen adalah paling tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa untuk saat ini berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa rata-rata responden menilai strategi pengembangan dosen lebih memberikan penilaian tinggi dibandingkan dengan disiplin kerja.

Perhitungan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas strategi peningkatan dosen dan disiplin kerja. Variabel strategi peningkatan dosen berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme dosen sedangkan variabel

disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel profesionalisme dosen. Hal ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Dosen fakultas ekonomi PGRI Jombang sebanyak 40 Dosen merasakan bahwa implementasi strategi peningkatan dosen mempengaruhi profesionalisme dosen. Berdasarkan data yang disajikan, dapat dipahami bahwa Dosen fakultas ekonomi PGRI Jombang sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu dan teknologi dan seni pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat merasa nyaman dalam bekerja ketika tercipta strategi peningkatan dosen yang tinggi. Demikian halnya untuk disiplin kerja juga mempengaruhi profesionalisme dosen.
- b. Profesionalisme dosen bergantung pada dua variabel bebas dalam penelitian. Dosen yang profesional dapat menjadi naik atau turun apabila variabel strategi pengembangan dosen dan disiplin kerja mengalami perubahan. Dosen fakultas ekonomi harus dapat bekerja dengan baik secara individu maupun kelompok.

Hasil uji T menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas strategi peningkatan dosen dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme dosen. Variabel implementasi strategi peningkatan dosen mempunyai kontribusi yang lebih besar daripada disiplin kerja

SIMPULAN

Deskripsi variabel strategi peningkatan dosen, disiplin kerja, dan profesionalisme dosen. Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui deskripsi variabel strategi peningkatan dosen, disiplin kerja, dan profesionalisme dosen. Hasil pengujian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa deskripsi variabel strategi peningkatan dosen, disiplin kerja, dan profesionalisme dosen berdistribusi normal. Pengaruh variabel strategi peningkatan dosen secara parsial terhadap variabel profesionalisme dosen. Secara parsial variabel strategi peningkatan dosen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dosen. Hal ini dapat dijelaskan bahwa corrected item-total correlation pada variabel strategi peningkatan dosen (X1) sebesar 0.452. Pengaruh variabel disiplin kerja secara simultan terhadap variabel profesionalisme dosen. Variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme dosen. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Pengaruh variabel strategi peningkatan dosen dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel profesionalisme dosen. Variabel strategi peningkatan dosen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel strategi peningkatan dosen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dosen sedangkan, variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme dosen.

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada studi kasus yang diteliti sehingga tidak dapat diterapkan pada studi kasus harus direncanakan terlebih dahulu.
2. Periode penelitian yang digunakan masih cukup pendek yaitu 1 bulan sehingga memungkinkan hasil penelitian yang kurang representatif.

3. Pada penelitian ini hanya menguji beberapa faktor saja yang mempengaruhi profesionalisme dosen yaitu strategi peningkatan dosen dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang menunjukkan bahwa deskripsi dari variabel strategi peningkatan dosen, disiplin kerja, dan profesionalisme dosen berdistribusi normal.
1. Variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang memiliki rata-rata terendah dibandingkan variabel bebas strategi peningkatan dosen. Hal ini terdapat pada indikator yang menunjukkan kurangnya lembaga untuk menjaga stabilitas kondisi yang baik untuk peningkatan dosen. Dengan demikian, disiplin kerja dapat ditingkatkan khususnya pada indikator X2.2 yaitu lembaga mampu menjaga stabilitas kondisi yang baik untuk peningkatan dosen. Dari rata rata hitung menjelaskan bahwa 9 indikator dengan nilai skor nilai tertinggi yaitu 5 dan jumlah responden 40 responden dengan tingkat pencapaian 0,83 atau 83% diperoleh rata-rata 4.2 bahwa strategi pengembangan dosen berdistribusi normal.
2. Variabel implementasi strategi peningkatan dosen merupakan variabel bebas yang sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme dosen. Dapat dipahami bahwa Dosen fakultas ekonomi Universitas PGRI Jombang sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu dan teknologi dan seni pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat merasa nyaman dalam bekerja ketika tercipta implementasi strategi peningkatan dosen yang tinggi.

REFERENSI

- Aminudin, S., Kusuma, A., Sucipto, B., Rachmadana, S. L., Malang, U. N., & Merdeka, U. (N.D.). *The Digital Marketing Model Uses Social Media To Get Out Of The Economic Crisis Caused By Covid 19 Model Pemasaran Digital Menggunakan Media Sosial Untuk Keluar Dari Krisis Ekonomi Akibat Covid 19*. 27–36.
- Asri, K. N., Saptono, H., & Njatrijani, R. (2017). Pelaksanaan Asuransi Sosial Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Terhadap Korban Kecelakaan Lalu Lintas Di Kota Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 6(2), 1–17.
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (*Studi Kasus Di Perusahaan Pt Ie*). March.
- Nurhidayanti, N., Tarigan, A. A., & Nasution, S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Perspektif Maqashid Syariah Pada Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 2995. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6781>
- Priyono, B., Ulya, F. H., Pramono, S. E., Khalid, M., & Mahmud, A. (2023). Pendidikan Karakter Pada Pendidikan Tinggi Vokasi: Studi Literatur. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 6(1), 169–173.
- Putra, S. A. A. K., Muhammad, N. I., Fathoni, M., Asmawan, Y. F. A., Hikmah, N., & Rachmadana, S. L. (2024). Penerapan Sestrategi Digital Marketing Untuk Meningkatkan Pengunjung Pada Wisata Edukasi Kampung Gerabah Pagelaran Di Masa Pandemi Covid-19. *Proficio*, 5(2), 727–734.
- Putra, S. A. A. K., Za, M. A. S., Hardianti, A. R., & Rachmadana, S. L. (2024). The Role Of Artificial

- Intelligence In Improving Microfinance Productivity. *Tra Vinh University Journal Of Science*.
- Putra, S. A. A., Pratikto, H., & Winarno, A. (2021). Combination Of Character Change And Utilization Of Social Media As A New Strategy To Maintain Smes Resilience During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Business And Management Review*, 2(11), 760–771.
- Putri, N., Rachmawati, I., Sidiq, F., Prabowo, A., Prodi, S., Bisnis, M., & Ekonomi, F. (2016). Pengaruh Electronic Word Of Mouth Terhadap Brand Equity Indomie (Studi Pada Followers Official Account Jejaring Sosial Indomie) The Impacts Of Electronic Word Of Mouth On Indomie E ' S Brand Equity (Studies Of Indomie ' S Official Accounts Followers) K. 3(3), 2976–2984.
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1), 58–67.
- Rachmadana, S. L., Putra, S. A. A., & Difinubun, Y. (2022). Dampak Artificial Intelligence Terhadap Perekonomian. *Fair: Financial And Accounting Indonesian Research*, 2(2), 71–82.
- Sakti, M. R. P., Masih, M., Saiti, B., & Tareq, M. A. (2018). Unveiling The Diversification Benefits Of Islamic Equities And Commodities: Evidence From Multivariate-Garch And Continuous Wavelet Analysis. *Managerial Finance*, 44(6), 830–850. <https://doi.org/10.1108/Mf-08-2017-0278>
- Salim, M. (2017). Bhinneka Tunggal Ika Sebagai Perwujudan Ikatan Adat-Adat Masyarakat Adat Nusantara. *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 6(1), 65–74. <https://doi.org/10.24252/Ad.V6i1.4866>
- Taufiq, A. (2018). Paradigma Baru Pendidikan Tinggi Dan Makna Kuliah Bagi Mahasiswa. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 34–52.
- Viana, E. D., Febrianti, F., & Dewi, F. R. (2022). Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Minat Investasi Generasi Z Di Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(3), 252–264. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V12i3.34207>
- Wibawa, S. (2017). Tridharma Perguruan Tinggi (Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat). *Disampaikan Dalam Rapat Perencanaan Pengawasan Proses Bisnis Perguruan Tinggi Negeri*. Yogyakarta, 29, 1–15.
- Wibowo, Wahyu, Harini Dwi, D. A. N. P. (2020). Pengaruh Kreatifitas Dan Motivasi Terhadap Peluang Mahasiswa Memasuki Dunia Usaha. *Syntax Idea*, 2(4), 158–165.

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

5%

2

repository.penerbiteureka.com

Internet Source

5%

3

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

3%

4

eprints.undip.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.