

PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEMAMPUAN KERJA INDIVIDUAL DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN DI POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA

Oleh: Titi Andriyani¹
Staf Pengajar Politeknik Negeri Sriwijaya
titipoltek60@yahoo.co.id
& Hj. Zunaidah²
Staf Pengajar STISIPOL Candradimuka Palembang

ABSTRACT

The purpose of this research to determine and finding out "The influence of Biographical characteristics, lecturers' individual job capability towards the lecturers' job performance at at State Polytechnic of Sriwijaya. The result showed that: (1) Biographic characteristics was not proven to influence the job performance of the lecturers at State Polytechnic of Sriwijaya. It can be seen from significance score of regression model in which no biographic characteristic was below 0.05. This means that biographic characteristics didn't give any influence on the lecturers' job performance. (2) It was proven that the job capability influenced partially the job performance of lecturers at State Polytechnic of Sriwijaya. Each independent variable gave influence in the following percentage 40.6% of influence was given by variable X2_1, whereas 34.7% was given by variable X2_2. It means that the variable of job capability individually influenced the lecturers' job performace was proven. (3) It was proven that biographic characteristics and job capability influenced simultaneously the lecturers' performance at State Polytechnic of Sriwijaya. It was proven in simultaneous influence of biographic characteristics variable and job capability towards job performance. It was shown by the significant score of $F = 0.000$ (F score = 19.637). (4) It was proven that the intellectual capability variable ($X2_1$) had a dominant influence on the lecturers' job performance at State Polytechnic of Sriwijaya. It can be seen from the highest score of β (0.402) compared to other indicators. It means that the lecturers' intellectual capability gave dominant influence on the job performance.

Key Words: *Biographic characteristics, Job capability and Job performance*

PENDAHULUAN

Perilaku individu dalam organisasi merupakan interaksi dari nilai-nilai yang diyakini dapat menghasilkan organisasi yang efektif dan tercermin dari perilaku pengurusnya. Nilai-nilai inilah yang dibentuk dari persepsi oleh manusianya dan diyakini kebenarannya. Persepsi merupakan potret atau pandangan bagaimana seseorang atau kelompok/organisasi mengatur perasaannya untuk berinteraksi dengan lingkungannya.

Untuk membuktikan berapa besar pengaruh perilaku individual dosen dalam organisasi terutama yang menyangkut karakteristik biografis dan kemampuan kerja terhadap kinerja dosen maka disusunlah penelitian ini dengan judul "Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya". Pertanyaan penelitian yang hendak dijawab adalah sebagai berikut:

- Seberapa besar karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Seberapa besar karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Indikator mana dari karakteristik biografis dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.

Penelitian ini bertujuan untuk:

- Mengetahui karakteristik biografis dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Mengetahui karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Mengetahui indikator mana dari karakteristik biografis dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi Politeknik dalam penyempurnaan perangkat peraturan guna lebih memotivasi para dosen untuk lebih berprestasi dan lebih meningkatkan kinerjanya menuju yang terbaik.

TINJAUAN PUSTAKA

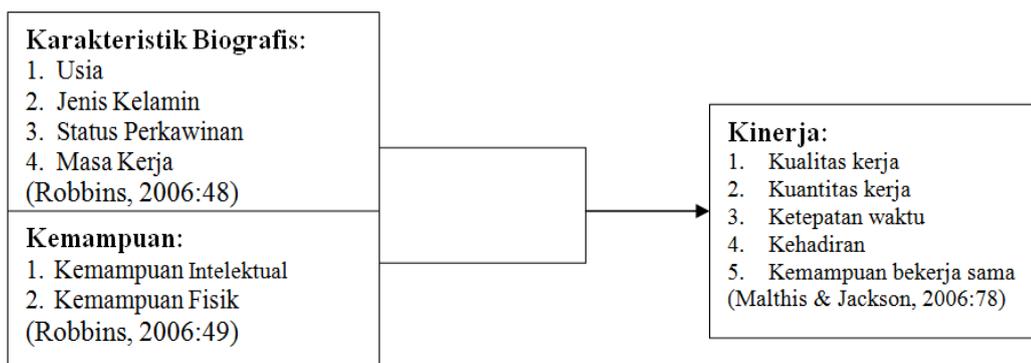
Perilaku Individu dalam Organisasi

Menurut Robin (2006:48-60), Ada empat varibel utama yang mempengaruhi perilaku seseorang yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja yaitu: Karakteristik biografis, Kepribadian, Kemampuan kerja dan Pembelajaran.

Pengertian Kinerja

Menurut Dessler (2006:123), kinerja adalah sebagai prosedur apa saja yang meliputi: Penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungannya dengan standar-standar ini, memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan kemampuan terhadap kinerja dosen, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien regresi
X₁ = Karakteristik biografis
X₂ = Kemampuan kerja
e = error

Hipotesis

1. Karakteristik biografis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
2. Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
3. Diduga kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Negeri Sriwijaya dengan objek penelitian adalah Dosen Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya. Ruang lingkup penelitian ini adalah karakteristik biografis dan kemampuan individual dosen dan pengaruhnya terhadap kinerja individual dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Dosen Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya tahun 2009.

Tabel 2. Jumlah Dosen Tetap Masing-Masing Jurusan di Politeknik Negeri Sriwijaya Tahun 2010

No	Dosen Jurusan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Teknik Sipil	35	8	43
2	Teknik Mesin	39	4	43
3	Teknik Kimia	19	22	41
4	Teknik Elektro	51	23	74
5	Teknik Komputer	12	4	16
6	Akuntansi	15	24	39
7	Administrasi Niaga	21	21	42
8	Manajemen Informatika	11	13	24
9	Bahasa Inggris	13	14	27
10	MPK	9	11	20
	Total	225	144	369

Sumber: Bagian Kepegawaian Polsri, Februari 2010

Agar ukuran sample yang diambil representatif maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 1999:108).

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

Pada penelitian ini digunakan presisi sebesar 5%, maka berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{369}{1 + (369)(0,05)^2}$$

$$191.9 = 192 \text{ orang}$$

Untuk menentukan besarnya sampel pada masing-masing satuan kerja dapat dilakukan dengan rumus alokasi proporsional (Sanusi, 2003) sebagai berikut:

$$N_i = N_i/N \times n$$

Sampel sebanyak 192 orang dosen selanjutnya dialokasikan sebagai berikut:

Tabel 3. Perincian Jumlah Populasi dan Sampel

No	Jurusan	Populasi (orang)	Perhitungan ($N_i/N \times n$)	Sampel (orang)
1	Teknik Sipil	43	43/369 x 192	22.4 = 22
2	Teknik Mesin	43	43/369 x 192	22.4 = 22
3	Teknik Kimia	41	41/369 x 192	21.3 = 21
4	Teknik Elektro	74	74/369 x 192	38.5 = 39
5	Teknik Komputer	16	16/369 x 192	8.3 = 8
6	Akuntansi	39	39/369 x 192	20.2 = 20
7	Administrasi Niaga	42	42/369 x 192	21.8 = 22
8	Manajemen Informatika	24	24/369 x 192	12.5 = 13
9	Bahasa Inggris	27	27/369 x 192	14 = 14
10	MPK	20	20/369 x 192	10.5 = 11
Total		369		192

Sumber: Diolah dari Tabel 6, 2010

Dikhawatirkan penilaian kinerja dosen menjadi bias dikarenakan mereka menilai dirinya sendiri yang kurang objektif, maka diperlukan penilaian kinerja dosen yang bersumber dari pendapat mahasiswa sebagai penyeimbang.

Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data menurut Aziz dalam Hermawan (2003:3), yaitu data kualitatif dan data kuantitatif

Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup menggunakan model Skala Likert dengan interval 1 (satu) sampai 5 (lima).

Definisi Operasional Variabel

Variabel Karakteristik Biografis (X₁):

- Usia, terbagi menjadi 5 kelas yaitu: <25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun dan >55 tahun.
- Jenis kelamin yaitu pria dan wanita.
- Status perkawinan yaitu belum menikah dan sudah menikah.
- Masa kerja yaitu terhitung mulai dari Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai Februari 2010.

Variabel Kemampuan kerja (X₂):

- Kemampuan fisik, kemampuan stamina, kecekatan, kekuatan tubuh yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- Kemampuan intelektual, kapasitas individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental.

Variabel Kinerja (Y):

- Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dari suatu aktivitas.
- Kuantitas kerja, banyaknya atau jumlah dari suatu aktivitas yang telah dikerjakan yang dinyatakan dalam jumlah unit, rupiah dan lain-lain.
- Ketepatan waktu, suatu aktivitas diselesaikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.
- Kehadiran, tingkat kedatangan seorang individu dalam melaksanakan aktivitasnya.
- Kemampuan bekerja sama, kapasitas seseorang dalam menjalin hubungan yang erat dan harmonis dengan individu lain di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item
1. Karakteristik Biografis (X ₁)	a. Umur b. Jenis kelamin c. Status perkawinan d. Masa kerja	
2. Kemampuan Individual Dosen (X ₂)	a. Kemampuan Intelektual	Keluwasan dan perimbangan kecepatan Kefasihan Jalan pikiran secara induktif. Ingatan yang luar biasa. Rentang ingatan. Kecakapan dalam angka-angka. Kecepatan berpersepsi. Jalan pikiran secara deduktif. Orientasi dan visualisasi. Pemahaman lisan
	b. Kemampuan Fisik	Kekuatan dinamis. Stamina. Tingkat kelenturan. Koordinasi tubuh nyata. Keseimbangan tubuh nyata

3. Kinerja (Y)	a. Kuantitas Kerja	TriDharma Perguruan Tinggi: 1. Pendidikan dan Pengajaran. 2. Penelitian. 3. Pengabdian kepada masyarakat.
	b. Kualitas Kerja	1.SAP 2. Dedikasi 3. Inovasi 4. Kreativitas
	c. Ketepatan Waktu Kerja	1. Standar waktu pekerjaan 2. Ekstra time
	d. Kehadiran	1. Kedisiplinan 2. Absensi
	e. Kemampuan bekerja sama	1. Kerjasama secara vertikal 2. Kerjasama secara horizontal

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan untuk melihat pengaruh faktor karakteristik biografis dan kemampuan kerja individual dosen terhadap kinerja dosen adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS 15.

Analisis Kualitatif dan Kuantitatif

Pengukuran skor variabel pada item-item pertanyaan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s.d. 5).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen agar memberikan hasil sesuai dengan tujuannya.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*, dan jika $\alpha > 0,5$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) berarti terjadi non heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Untuk melakukan pengujian autokorelasi dengan melihat tabel D-W, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $1,65 < DW < \text{kesimpulannya tidak ada outokorelasi.}$
2. $1,21 \leq DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ kesimpulannya tidak dapat disimpulkan (*Inconclusive*).
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ kesimpulannya terjadi autokorelasi.

Uji Normalitas

Normal (Uji Normalitas). Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabelnya adalah normal. Pengujian distribusi normal ini digunakan *normal probability plot*.

Pengujian Hipotesis

Uji t (t-test): Jika hasil perhitungan menunjukkan hasil $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Uji F (F-test):

Bila F-hitung lebih besar dari F-tabel, berarti semua variabel bebas yang di gunakan dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan (secara nyata) terhadap variabel terikat, sebaliknya bila F-hitung lebih kecil dari F-tabel berarti tidak signifikan pengaruhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai profil responden, profil responden dalam penelitian ini yaitu dosen tetap Politeknik Negeri Sriwijaya.

Jenis Kelamin

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	110	57.3
Perempuan	82	42.7
Total	192	100

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Masa Kerja

Tabel 6. Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1-5	45	23.4
6-10	44	22.9
11-15	14	7.3
16-20	43	22.4
21-25	45	23.4
>25	1	0.5
Total	192	100

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Usia

Tabel 7. Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
26-35	47	24.5
36-45	82	67.2
46-55	63	32.8
Total	192	100

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Status Perkawinan

Tabel 8. Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Belum menikah	10	5.2
Menikah	182	94.8
Total	192	100

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Hasil Uji Validitas

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Kemampuan Dosen
(r tabel = 0.1417)

No.	Dimensi	Nilai Validitas (CITC)	Keterangan
1	Kemampuan intelektual	0.4940	Valid
2	Kemampuan intelektual	0.3171	Valid
3	Kemampuan intelektual	0.6163	Valid
4	Kemampuan intelektual	0.5766	Valid
5	Kemampuan intelektual	0.5274	Valid
6	Kemampuan intelektual	0.4155	Valid
7	Kemampuan intelektual	0.5768	Valid
8	Kemampuan intelektual	0.3519	Valid
9	Kemampuan intelektual	0.5679	Valid
10	Kemampuan intelektual	0.4098	Valid
11	Kemampuan fisik	0.4913	Valid
12	Kemampuan fisik	0.3474	Valid
13	Kemampuan fisik	0.6247	Valid
14	Kemampuan fisik	0.7056	Valid
15	Kemampuan fisik	0.6745	Valid

Data Primer diolah, 2010

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Kinerja
(r tabel = 0.1417)

No.	Dimensi	Nilai Validitas (CITC)	Keterangan
1	Kualitas pekerjaan	0.14046	Tidak Valid
2	Kualitas pekerjaan	0.30674	Valid
3	Kualitas pekerjaan	0.27593	Valid
4	Kualitas pekerjaan	0.34460	Valid
5	Kualitas pekerjaan	0.39006	Valid
6	Kualitas pekerjaan	0.58310	Valid
7	Kualitas pekerjaan	0.53498	Valid
8	Kualitas pekerjaan	0.42628	Valid
9	Kualitas pekerjaan	0.40135	Valid
10	Kualitas pekerjaan	0.54623	Valid
11	Kualitas pekerjaan	0.50494	Valid
12	Kuantitas pekerjaan	0.61618	Valid

13	Kuantitas pekerjaan	0.56104	Valid
14	Kuantitas pekerjaan	0.46444	Valid
15	Kuantitas pekerjaan	0.61345	Valid
16	Kuantitas pekerjaan	0.50754	Valid
17	Ketepatan waktu	0.48109	Valid
18	Ketepatan waktu	0.50177	Valid
19	Ketepatan waktu	0.37589	Valid
20	Kehadiran	-0.1367	Tidak Valid
21	Kehadiran	0.2648	Valid
22	Kehadiran	0.0183	Tidak Valid
23	Kemampuan bekerja sama	0.5429	Valid
24	Kemampuan bekerja sama	0.6766	Valid
25	Kemampuan bekerja sama	0.5572	Valid
26	Kemampuan bekerja sama	0.4461	Valid
27	Kemampuan bekerja sama	0.5215	Valid

Dari Tabel 9 dan Tabel 10 di atas, terlihat bahwa hampir semua butir pertanyaan memiliki nilai CITC (Corrected Item Total Correlation atau r hitung) yang lebih besar dari r tabel (0.1417) yang berarti semua butir pertanyaan valid. Namun ada butir pertanyaan yang tidak valid maka butir pertanyaan dan variabel tersebut tidak dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Jika cronbach's alpha lebih besar dari r tabel maka variabel tersebut reliabel, namun jika cronbach's alpha lebih kecil dari r tabel maka variabel tersebut tidak reliabel. Berikut hasil dari analisis validitas dan reliabilitas pada Tabel 11.

**Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja Dosen
(r tabel = 0.1417)**

No.	Dimensi	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kemampuan intelektual	0.803	Reliabel
2	Kemampuan fisik	0.778	Reliabel
3	Kualitas pekerjaan	0.746	Reliabel
4	Kuantitas pekerjaan	0.774	Reliabel
5	Ketepatan waktu	0.639	Reliabel
6	Kehadiran	0.064	Reliabel
7	Kemampuan bekerja sama	0.759	Reliabel

Untuk uji reliabilitas, berdasarkan nilai cronbach's alpha pada setiap variabel pada Tabel 23 di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's yang lebih besar dari r tabel (0.1417), artinya semua variabel reliabel.

Analisis Regresi Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Dosen

Tabel 12. Regresi Karakteristik Biografis terhadap Kinerja

Regresi	β	t	P-Value
Constant	4.221	12.511	.000
β Usia	-.005	-.606	.545
β Jenis kelamin	.047	.826	.410
β Masa kerja	.003	.359	.720
β Status	-.048	-.548	.584
R	.102		
Adj R²	.010		
F-test	.496	.739	

Dependen variabel = Kinerja

*Signifikan pada 10%, **Signifikan pada 5%, ***Signifikan pada 1%

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Pada Table 12 diatas terlihat bahwa nilai r (korelasi) sebesar 0.102 artinya hubungan antara variabel karakteristik biografis dengan kinerja sangat lemah. R² (koefisien determinasi) sebesar 0.01 artinya karakteristik biografis dapat menjelaskan kinerja sebesar 1%, sedangkan sisanya (100%-1%=99%) dijelaskan oleh faktor lain. Dari nilai anova terlihat bahwa nilai sign F diatas 0.05, artinya model yang didapat dari regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Pada nilai koefisien, tidak ada variabel biografis yang secara parsial memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja.

Regresi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 13. Regresi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Regresi	β	t	P-Value
Constant	1.458	5.797	.000
β Kemampuan intelektual (x2_1)	.406	6.651***	.000
β Kemampuan fisik (x2_2)	.347	5.685***	.000
R	.619		
Adj R²	.384		
F-test	58.837	.000	

Dependen variabel = Kinerja

*Signifikan pada 10%, **Signifikan pada 5%, ***Signifikan pada 1%

Pada Tabel 13 di atas, terlihat bahwa nilai r (korelasi) sebesar 0.619 artinya hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja kuat. R² (koefisien determinasi) sebesar 0.384 artinya kemampuan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 38.4%, sedangkan sisanya (100%-38.4%=61.6%) dijelaskan oleh faktor lain. Dari tabel anova terlihat bahwa nilai sign F dibawah 0.05, artinya model yang didapat dari regresi dapat digunakan untuk memprediksi. Pada nilai koefisien, semua variabel kemampuan kerja secara parsial memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Permodelan regresi yang didapat adalah $Y = 1.458 + 0.406X2_1 + 0.347X2_2$

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen adalah, untuk variabel X2_1 memberikan pengaruh sebesar 40,6%, sedangkan variabel X2_2 sebesar 34,7%. Untuk pengujian secara simultan, terbukti bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikansi F = 0.000 (nilai F hitung = 58.837), artinya model regresi yang didapatkan dapat digunakan pada populasi.

Regresi Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 14. Regresi Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Regresi	β	t	P-Value
constant	1.479	3.912	.000
β Usia	.010	.079	.937
β Jenis kelamin	.053	.891	.374
β Masa kerja	-.041	-.331	.741
β Status	-.026	-.439	.661
β Kemampuan intelektual (X2_1)	.402	6.529***	.000
β Kemampuan fisik (X2_2)	.348	5.659***	.000
R	.624		
Adj R²	.389		
F-test	19.637	.000	

Dependen variabel = Kinerja

*Signifikan pada 10%, **Signifikan pada 5%, ***Signifikan pada 1%

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Terlihat bahwa nilai r (korelasi) pada Tabel 14 di atas sebesar 0.624 artinya hubungan antara variabel faktor karakteristik biografis dan kemampuan kerja dengan kinerja kuat. R² (koefisien determinasi) sebesar 0.389 artinya karakteristik biografis dan kemampuan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 38.9%, sedangkan sisanya (100%-38.9%=61.1%) dijelaskan oleh faktor lain. Dari tabel anova terlihat bahwa nilai sign F dibawah 0.05, artinya model yang didapat dari regresi dapat digunakan untuk memprediksi. Pada tabel koefisien, semua variabel karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun variabel kemampuan kerja secara parsial memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Permodelan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 1.479 + 0.402X2_1 + 0.348X2_2$$

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen adalah, untuk variabel X2_1 memberikan pengaruh sebesar 40,2%, sedangkan variabel X2_2 sebesar 34,8%. Untuk pengujian secara simultan, terbukti bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel karakteristik biografis dan kemampuan kerja terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikansi F = 0.000 (nilai F hitung = 19.637), artinya model regresi yang didapatkan dapat digunakan pada populasi. Untuk indikator yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja adalah kemampuan intelektual (X2_1), terlihat dari nilai β tertinggi (0.402).

Analisa Regresi Berdasarkan Penilaian Mahasiswa

Pada bagian ini adalah analisis regresi yang dilakukan berdasarkan penilaian mahasiswa terhadap kemampuan kerja dan kinerja dosen.

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Kemampuan Dosen (Penilaian Mahasiswa) (r tabel = 0.1417)

No.	Dimensi	Nilai (CITC)	Keterangan
1	Kemampuan intelektual	0.6201	Valid
2	Kemampuan intelektual	0.6156	Valid

3	Kemampuan intelektual	0.6217	Valid
4	Kemampuan intelektual	0.6083	Valid
5	Kemampuan intelektual	0.5122	Valid
6	Kemampuan intelektual	0.6231	Valid
7	Kemampuan intelektual	0.7253	Valid
8	Kemampuan intelektual	0.5607	Valid
9	Kemampuan intelektual	0.5850	Valid
10	Kemampuan intelektual	0.7170	Valid
11	Kemampuan fisik	0.4732	Valid
12	Kemampuan fisik	0.6325	Valid
13	Kemampuan fisik	0.5516	Valid
14	Kemampuan fisik	0.7272	Valid
15	Kemampuan fisik	0.5979	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Dari Tabel 15 di atas, terlihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai CITC (Corrected Item Total Correlation atau r hitung) yang lebih besar dari r tabel (0.1417) yang berarti semua butir pertanyaan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Variabel yang valid dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

**Tabel 16. Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen
(Penilaian Mahasiswa) (r tabel = 0.1417)**

No.	Dimensi	Nilai (CITC)	Keterangan
1	Kuantitas pekerjaan	0.54541	Valid
2	Kuantitas pekerjaan	0.12763	Tidak Valid
3	Kuantitas pekerjaan	0.62871	Valid
4	Kuantitas pekerjaan	0.68930	Valid
5	Kuantitas pekerjaan	0.69503	Valid
6	Kuantitas pekerjaan	0.65311	Valid
7	Kuantitas pekerjaan	0.66376	Valid
8	Kuantitas pekerjaan	0.52632	Valid
9	Kuantitas pekerjaan	0.42982	Valid
10	Kuantitas pekerjaan	0.42982	Valid
11	Ketepatan waktu	0.58485	Valid
12	Ketepatan waktu	0.57425	Valid
13	Ketepatan waktu	0.46530	Valid
14	Kehadiran	0.2994	Valid
15	Kehadiran	0.5137	Valid
16	Kehadiran	0.4012	Valid
17	Kemampuan bekerja sama	0.6667	Valid
18	Kemampuan bekerja sama	0.7453	Valid
19	Kemampuan bekerja sama	0.7457	Valid

20	Kemampuan bekerja sama	0.5744	Valid
21	Kemampuan bekerja sama	0.6215	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Dari Tabel 16 di atas, terlihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai CITC (Corrected Item Total Corelation atau r hitung) yang lebih besar dari r tabel (0.1417) yang berarti semua butir pertanyaan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur. namun ada butir pertanyaan yang tidak valid maka butir pertanyaan dan variabel tersebut tidak dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 17. Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja Dosen (Penilaian Mahasiswa)
(r Tabel = 0.1417)

No	Butir	Alpha	Keterangan
1	Kemampuan intelektual	0.885	Reliabel
2	Kemampuan fisik	0.804	Reliabel
3	Kualitas pekerjaan	0.827	Reliabel
4	Kuantitas pekerjaan	0.594	Reliabel
5	Ketepatan waktu	0.72	Reliabel
6	Kehadiran	0.586	Reliabel
7	Kemampuan bekerja sama	0.852	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Untuk uji reliabilitas, berdasarkan nilai cronbach's alpha pada setiap variabel yang terdapat pada Tabel 17, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's yang lebih besar dari r tabel (0.1417), artinya semua variabel reliabel. Variabel yang reliabel dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Regresi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja (penilaian dari mahasiswa).

Tabel 18. Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Regresi	β	t	P-Value
Constant	.771	4.345	.000
β Kemampuan intelektual (x2_1)	.589	9.499***	.000
β Kemampuan fisik (x2_2)	.262	4.227***	.000
R	.796		
Adj R²	.633		
F-test	163.199	.000	

Dependen variabel = Kinerja

*Signifikan pada 10%, **Signifikan pada 5%, ***Signifikan pada 1%

Sumber : Data Primer diolah, 2010

Terlihat bahwa nilai r (korelasi) pada Tabel 18 di atas sebesar 0.796 artinya hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja kuat. R² (koefisien determinasi) sebesar 0.633 artinya kemampuan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 63.3%, sedangkan sisanya (100%-63.3%=36.7%) dijelaskan oleh faktor lain. Dari tabel anova terlihat bahwa nilai sign F dibawah 0.05, artinya model yang didapat dari regresi dapat digunakan untuk memprediksi.

Pada tabel koefisien, semua variabel kemampuan kerja secara parsial memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Permodelan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 0.771 + 0.589X2_1 + 0.262X2_2$$

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen adalah, untuk variabel X2_1 memberikan pengaruh sebesar 58.9%, sedangkan variabel X2_2 sebesar 26.2%. Untuk pengujian secara simultan, terbukti bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikansi F = 0.000 (nilai F hitung = 163.199), artinya model regresi yang didapatkan dapat digunakan pada populasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah ditemukan korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

Tabel 19. Uji Multikolinearitas

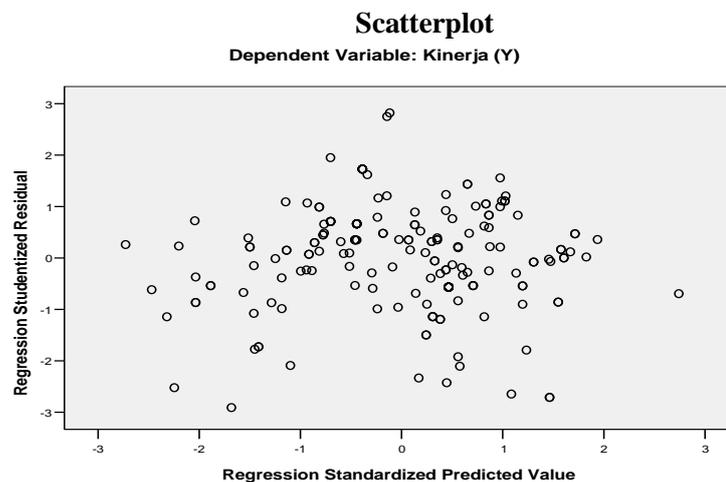
No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF
1	Kemampuan fisik (X2_2)	0.504	1.983
2	Kemampuan intelektual (X2_1)	0.504	1.983

Variabel terikat: Kinerja (Y)

Pada Tabel 19 bagian koefisien terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF ada disekitar angka 1 (1.983) dengan nilai tolerance yang mendekati 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

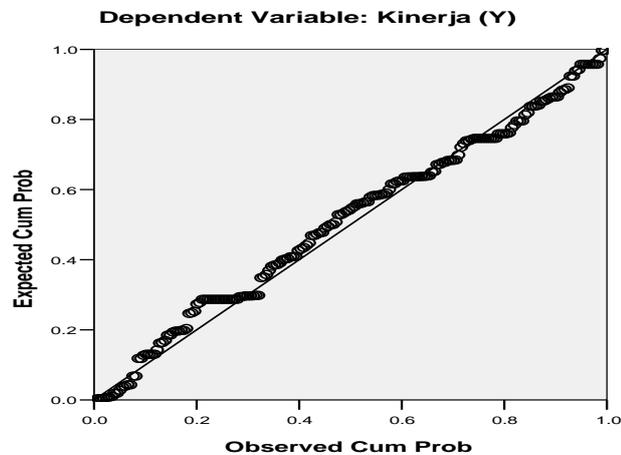
Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 di bawah ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak digunakan untuk prediksi.



Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Uji Normalitas

Dari Gambar 3 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan dari variabel kemampuan dosen.

Hipotesis

1. H_1 : Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
2. H_2 : Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.
3. H_3 : Diduga variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya.

Pembuktian Hipotesis

1. H_1 : Karakteristik biografis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya (tidak terbukti), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi model regresi, variabel karakteristik biografis tidak ada yang dibawah 0.05. artinya karakteristik biografis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya (terbukti). Besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen adalah, untuk variabel X2_1 memberikan pengaruh sebesar 40,6%, sedangkan variabel X2_2 sebesar 34,7%, artinya secara sendiri-sendiri variabel kemampuan kerja terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja dosen.
2. H_2 : Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Untuk pengujian secara simultan, terbukti bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel karakteristik biografis dan kemampuan kerja terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikansi $F = 0.000$ (nilai F hitung = 19.637).

3. H_3 : Diduga variabel kemampuan kerja (X_2), mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya (terbukti). Terlihat dari nilai β tertinggi (0.402) dibandingkan dengan indikator yang lain. Artinya kemampuan kerja (intelektual) dosen memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Dosen

Karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya tidak terbukti, dari nilai signifikansi model regresi terlihat bahwa variabel karakteristik biografis tidak ada yang dibawah 0.05. artinya karakteristik biografis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini terjadi karena di Politeknik Negeri Sriwijaya banyaknya beban mengajar yang menjadi tanggung jawab para dosen bukan didasarkan pada karakteristik biografis (jenis kelamin, umur, status perkawinan dan masa kerja) dan juga bukan berdasarkan baik buruknya kinerja mereka tetapi berdasarkan pada spesialisasi dari masing-masing dosen yang masuk dalam anggota kelompok bidang keahlian (KBK) yang mereka pegang. Jumlah jam mengajar para dosen dalam satu KBK didapatkan dengan membagi rata total jam kuliah kepada setiap dosen yang memegang mata kuliah yang diambil.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Terbukti bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen adalah, untuk dimensi kemampuan intelektual (X_{2_1}) memberikan pengaruh sebesar 40,6%, sedangkan dimensi kemampuan fisik (X_{2_2}) sebesar 34,7%, artinya secara sendiri-sendiri variabel kemampuan kerja terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja dosen. Untuk pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja, dari hasil penelitian terhadap responden para dosen pengajar terbukti ada. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada koefisien regresi. Kinerja dosen berdasarkan penilaian dari mahasiswa menunjukkan bahwa nilai r (korelasi) sebesar 0.796 artinya hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja kuat. R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.633 artinya kemampuan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 63.3%, sedangkan sisanya ($100\% - 63.3\% = 36.7\%$) dijelaskan oleh faktor lain. Pada tabel koefisien, semua variabel kemampuan kerja secara parsial memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen adalah, untuk dimensi kemampuan intelektual (X_{2_1}) memberikan pengaruh sebesar 58.9%, sedangkan dimensi kemampuan fisik (X_{2_2}) sebesar 26.2%. Untuk pengujian secara simultan, terbukti bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikansi $F = 0.000$ (nilai F hitung = 163.199). Seorang dosen memang dituntut harus mempunyai kemampuan intelektual yang baik sehingga mereka dapat mentransfer ilmu yang mereka punyai kepada para mahasiswa yang mereka ajar. Syarat kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seorang dosen juga harus diimbangi dengan kemampuan fisik mereka karena para dosen dihadapkan kepada fasilitas-fasilitas gedung, laboratorium, bengkel yang rata-rata terletak di lantai tiga sehingga kemampuan fisik harus juga menjadi faktor yang penting dalam proses belajar mengajar di kelas.

Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Untuk pengujian secara simultan,

terbukti bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel karakteristik biografis dan kemampuan kerja terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikansi $F = 0.000$ (nilai F hitung = 19.637). Pengaruh simultan dari karakteristik biografis dengan kemampuan kerja ternyata terbukti ada, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi F yang dibawah 0.005, hal ini berarti jika karakteristik biografis dan kemampuan kerja disatukan maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Dari pengujian simultan tersebut, variabel yang memberikan pengaruh dominan adalah kemampuan intelektual (terlihat dari nilai β tertinggi). Hal ini berarti kemampuan intelektual yang harus ditingkatkan jika mengharapkan kinerja dosen meningkat. Dimensi kemampuan intelektual ($X2_1$), mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya (terbukti). Terlihat dari nilai beta (β) tertinggi (0.402) dibandingkan dengan indikator yang lain. Artinya kemampuan intelektual dosen memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja. Sebagai seorang dosen, tentunya dituntut untuk mempunyai kemampuan intelektual yang cukup baik karena dengan intelektual yang baik mereka diharapkan dapat mentransfer ilmu mereka kepada para anak didiknya demi tercapainya tujuan Negara dalam mencerdaskan anak bangsa.

KESIMPULAN

Pada bagian ini merupakan kesimpulan dari hasil analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya tidak terbukti hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi model regresi, variabel karakteristik biografis tidak ada yang dibawah 0.05. artinya karakteristik biografis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.
2. Terbukti bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel independen adalah, untuk variabel $X2_1$ memberikan pengaruh sebesar 40,6%, sedangkan variabel $X2_2$ sebesar 34,7%, artinya secara sendiri-sendiri variabel kemampuan kerja terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja dosen.
3. Terbukti bahwa Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Untuk pengujian secara simultan, terbukti bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel karakteristik biografis dan kemampuan kerja terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikansi $F = 0.000$ (nilai F hitung = 19.637).
4. Variabel kemampuan intelektual ($X2_1$), mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya juga terbukti. Terlihat dari nilai β tertinggi (0.402) dibandingkan dengan indikator yang lain. Artinya kemampuan intelektual dosen memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja.

SARAN

Saran yang disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Politeknik Negeri Sriwijaya adalah sebagai berikut:

1. Dalam merekrut dosen Politeknik Negeri Sriwijaya hendaknya pimpinan tidak melihat dari karakteristik biografisnya karena berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sudah terbukti tidak ada pengaruh karakteristik biografis individual dosen terhadap kinerja mereka.
2. Perekrutan dosen harus lebih mendapat perhatian dalam hal intelektual yang dimiliki oleh para pelamar karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Politeknik

Negeri Sriwijaya terbukti bahwa kemampuan intelektual memiliki pengaruh yang dominan dari pada variabel lain.

3. Kemampuan kerja dan kinerja yang selama ini sudah berjalan dengan baik hendaknya tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan. Hal ini sangat penting bagi Politeknik untuk menghadapi persaingan dalam mempertahankan posisi sebagai salah satu perguruan tinggi terbaik di Sumatera Selatan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, sangatlah menarik jika diteliti pula bagaimana pengaruh karakteristik biografis dan kemampuan kerja karyawan yang bekerja dilapangan terbuka seperti pekerja tambang minyak lepas pantai, tentara/polisi, dan lain-lain, akankah hasilnya akan sama dengan penelitian yang telah dilakukan di Politeknik Negeri Sriwijaya atau bahkan sangat berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Prentice hall. Jakarta
- Don, Harvey. Robert, Bruce Bowin. 1996. "HRM An Experiential Approach". Prentice Hall. New Jersey
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr, M.Si. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2000. Organisasi dan Motivasi. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Randall S. Schuller, Susan E, Jackson. 1999. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi keenam jilid 2. Erlangga Jakarta
- _____ Perilaku organisasi: (<http://id.wikipedia.org>), diakses tanggal 4 September 2009)
- _____ Komitmen Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 2009. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com>). Diakses tanggal 4 September 2009.