

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL

Kurniandri Ryan Putranti¹, Lie Liana²

¹Program Studi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika & Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

e-mail: ¹47.n8a.kurniandri@gmail.com, ²lieliana08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dengan dimoderasi budaya organisasional. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kepribadian, kompetensi profesional dan budaya organisasional terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Penelitian ini menggunakan populasi dosen pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang sebanyak 114 dosen. Teknik pengolahan data digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan moderasi kuasi interaksi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, kompetensi profesional berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen, budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: kepribadian, kompetensi profesional, kinerja dosen dan budaya organisasional

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003). Dengan adanya pendidikan diharapkan mahasiswa tidak hanya menerapkan keilmuannya, melainkan harus dapat mengembangkan potensi sehingga pendidikan dapat lebih meningkat. Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa kepribadian adalah cara-cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian yang baik dan buruk dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen. Karakteristik individu yang berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan diwujudkan dalam perilaku organisasi. Dalam hal kinerja dosen disuatu perguruan tinggi, karakteristik kepribadiannya, sedikit atau banyak akan mempengaruhi caranya dalam mengajar. Pada akhirnya, kepribadian dosen ikut menentukan kualitas kerjanya. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas ke profesionalannya.

Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasional adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Secara sederhana budaya organisasional dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, perilaku para karyawan atau dosen dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Dengan demikian budaya organisasional dapat digambarkan sebagai kumpulan dari nilai, norma, ungkapan dan perilaku yang ikut menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi saling berhubungan dan sebesar apa mereka gunakan tenaga mereka dalam pekerjaan pada organisasinya. Undang-Undang No.14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kinerja dosen adalah pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh karena itu, penilaian kinerja dosen ditentukan dengan melihat capaian, luaran, atau produktivitas kerjanya.

Penelitian tentang variabel kepribadian, kompetensi profesional, dan budaya organisasional sebelumnya memang telah banyak dilakukan. Hal ini terbukti dari penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap kinerja telah dilakukan oleh Marzuki (2013) dan Ayodele (2013) yang menghasilkan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darman *et al.*(2017) dan Nayak (2016) yang menghasilkan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pernah dilakukan oleh Lucky *et al.*(2013), Rina *et al.*(2017), Jusmin *et al.*(2016), Fathorrahman *et al.*(2015), Yunianingsih *et al.*(2015), Nur' aeni (2011), Setiawati (2009), dan Tiraicyari *et al.*(2011) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tone *et al.*(2015) yang menghasilkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja dosen pernah dilakukan oleh Aji *et al.* (2017), Tone *et al.*(2015), Sangadji *et al.* (2013), Dirwan (2014), Asmawati (2007), Hsu *et al.*(2014), Uddin *et al.*(2012), dan Hamzah *et al.*(2013) yang menghasilkan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap

kinerja dosen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina *et al.*(2017) yang menghasilkan budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pada kenyataannya, kinerja dosen pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang belum menampakkan hasil yang memuaskan. Dari data yang ada sekitar 25% karya ilmiah yang dihasilkan dan 10% wujud pengabdian pada masyarakat menunjukkan bahwa kepribadian seorang dosen belum ada kesadaran untuk berinteraksi terhadap masyarakat serta lulusan mahasiswa mengalami penurunan yang sangat drastis. Salah satu penyebab yang cukup signifikan mempengaruhi yaitu rendahnya kompetensi akademik para dosen. Sebagian besar dosen masih berijazah S1 bahkan D3, sementara seharusnya dosen berijazah minimal S2. Dengan menurunnya kinerja tersebut pihak lembaga terus melakukan upaya dengan mendorong agar para dosen meningkatkan kinerjanya. Kondisi ini dapat diperbaiki dengan adanya budaya organisasional yang sudah diterapkan dikampus. Berdasarkan fenomena tersebut, maka akan diadakan penelitian yang ingin melihat pengaruh kepribadian dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen yang dimoderasi budaya organisasional.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah kepribadian dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang dimoderasi budaya organisasional?”. Rumusan masalah tersebut dapat diidentifikasi dengan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dosen?, apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen?, apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen?, apakah budaya organisasional memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen?, apakah budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepribadian

Kepribadian adalah total cara-cara dimana seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins and Judge, 2015). Dimensi dan indikator dari kepribadian adalah a. ekstrasverti : ekspresif, percaya diri, mampu bersosialisasi; b. keramahan : ramah, kooperatif, hangat, mempercayai; c. kehati-hatian : tanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, persisten; d. stabilitas emosional : tenang, percaya diri, aman (positif), depresi, tidak aman (negatif); e. Keterbukaan pada pengalaman : imajinasi, sensitivitas, rasa ingin tahu.

2.2 Kompetensi Dosen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Komara (2007) menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran yang luas dan mendalam, meliputi penguasaan isi kurikulum dan substansi.

Indikator dari kompetensi profesional adalah mampu menyiapkan dan mengembangkan bahan ajar, menguasai bahan ajar, berpikir ilmiah dalam menanggapi fenomena yang terjadi, memiliki pengetahuan sebagai refleksi dari kecerdasan yang diperoleh melalui proses pendidikan, mampu mengkaji dan menjelaskan bahan ajar secara ilmiah, terampil mengajar dan mengembangkan talenta melalui pelatihan, memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam profesi dosen, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang ilmu keprofesian, memenuhi persyaratan yang telah distandarkan oleh pihak yang berwenang, mendapat pengakuan dari komunitas atau pemerintah.

2.3 Kinerja Dosen

Fortunato dan Waddel (1981) sebagaimana digunakan oleh Anggraeni (2013) menyatakan standar kinerja dosen ini selaras dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang merupakan amanah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dimensi dan indikator dari kinerja dosen adalah a. pendidikan dan pengajaran: masuk kelas tepat waktu, menyediakan layanan/pendampingan untuk mahasiswa pada waktu yang telah ditetapkan, memperbarui bahan mengajar secara berkala, merumuskan dan mengembangkan bahan uji, mendiskusikan hasil tes dengan mahasiswa sebagai umpan balik yang positif, menyampaikan kuliah secara efektif, membuat fasilitas untuk implementasi dalam diskusi dan aktivitas pembelajaran di kelas, menyusun bahan ajar dalam sebuah rencana perkuliahan dan silabus mata kuliah, menggunakan berbagai media untuk mempelajari, mengklarifikasi, dan menarik mahasiswa untuk semangat belajar, menuntun mahasiswa dalam seminar, laporan ilmiah, pembuatan karya tulis, dan aktivitas akademik lainnya; b. penelitian: mendesain dan mengadakan penelitian pribadi maupun kelompok, membuat karya ilmiah atau laporan penelitian yang akurat berdasarkan istilah keilmuannya, mempresentasikan karya tulis dalam diskusi ilmiah, seminar baik di kampus, secara regional, di tingkat nasional dan internasional, menulis buku-buku pendidikan, membimbing penelitian mahasiswa, mengulas/ mengkaji bahan ilmiah yang ada saat ini seperti hasil-hasil penelitian; c. pengabdian pada masyarakat: menyediakan pelatihan yang menjangkau komunitas dan memberikan manfaat baik yang terkait langsung dengan spesialisasi area tersebut atau yang berhubungan dengan pengembangan masyarakat secara

umum, berperan serta secara aktif dan mengambil bagian dalam pemecahan masalah yang dihadapi masyarakat dan lingkungan sekitar, menulis laporan pengabdian pada masyarakat.

2.4 Budaya Organisasional

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan budaya organisasional adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Dimensi dan indikator budaya organisasional adalah a. inovasi dan pengambilan resiko: sejauh mana dosen didorong agar inovatif, sejauh mana dosen berani mengambil resiko; b. perhatian terhadap detail: sejauhmana dosen memperhatikan kecermatan, sejauhmana dosen menganalisis dan perhatian terhadap detail; c. orientasi hasil: sejauhmana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik, d. orientasi orang: sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang yang ada dalam organisasi, e. orientasi tim: sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu; f. keagresifan: sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif; g. stabilitas: sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dan dipertahankannya status quo.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Guna lebih memberikan arahan atau pedoman yang jelas dalam melakukan penelitian sehingga benar-benar mampu membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka perlu adanya perumusan hipotesis.

a. Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja dosen

Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara-cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Dimensi kepribadian ada lima yaitu ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman. Mengajar digambarkan sebagai mengorganisasikan belajar, sehingga belajar menjadi berarti atau bermakna bagi peserta didik. Tugas dosen berpusat pada: 1) pendidikan dan pengajaran, 2) penelitian dan pengembangan ilmu dan 3) pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dosen bukan hanya menyampaikan ilmu pengetahuan, ia juga harus bertanggung jawab terhadap perkembangan kepribadian peserta didik. Dosen sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi dosen sering dianggap sebagai model atau panutan. Penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Marzuki (2013) dan Ayodele (2013) yang menghasilkan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

H1: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

b. Pengaruh Kompetensi profesional terhadap kinerja dosen

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU No.14 tahun 2005). Kompetensi profesional meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, merancang, melaksanakan dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebarkan inovasi, serta kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, maka seseorang dapat melakukan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen pernah dilakukan oleh Lucky *et al.*(2013), Rina *et al.*(2017), Jusmin *et al.*(2016), Fathorrahman *et al.*(2015), Yunianingsih *et al.*(2015), Nur' aeni (2011), Setiawati (2009), dan Tiraieyari *et al.*(2011) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

H2: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

c. Pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja dosen

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan budaya organisasional adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasional sebagai bagian dari organisasi yang akan memperkuat visi dan misi organisasi. Budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasional memberikan banyak pengaruh kepada dosen dan proses organisasi. Budaya memberikan tekanan pada dosen untuk bertindak ke arah tertentu, berfikir serta bertindak dengan cara yang konsisten dengan budaya organisasionalnya. Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja dosen pernah dilakukan oleh Aji *et al.* (2017), Tone *et al.*(2015), Sangadji *et al.* (2013), Dirwan (2014), Asmawati (2007), Hsu *et al.*(2014), Uddin *et al.*(2012), dan Hamzah *et al.*(2013) yang menghasilkan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

H3: Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

d. Budaya organisasional memoderasi pengaruh kepribadian dan kinerja dosen

Budaya organisasional dalam perguruan tinggi sangat dibutuhkan. Seorang dosen dengan kepribadian yang baik juga memungkinkan tidak terlepas dari budaya organisasional tersebut. Ketika budaya organisasional melekat kuat, maka dosen dalam organisasi tersebut akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Fenomena yang terjadi di perguruan tinggi yaitu pelaksanaan *solution meeting* setiap hari selasa untuk memperbaiki kinerja dosen, merupakan salah satu budaya organisasional yang terbentuk dalam kampus.

H4: Budaya organisasional memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen.

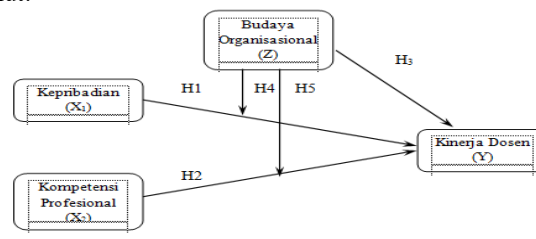
e. Budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional dan kinerja dosen

Budaya organisasional perguruan tinggi diharapkan dapat menjadi agen yang memperkuat hubungan antara kompetensi profesional sebagai input yang dimiliki oleh para dosen dengan kinerja sebagai outputnya.

H5: Budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen.

2.6 Model Empiris

Berdasar uraian permasalahan dapat digambarkan bahwa faktor yang menentukan kinerja dosen antara lain kepribadian, kompetensi profesional dan budaya organisasional. Kondisi tersebut dapat dijelaskan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian Empiris

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut metodenya, penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan *eksplanatory*, yaitu penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain. Menurut jenis data dan analisis, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan dengan skala pengukuran (Sugiyono, 2015).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang disajikan adalah data primer. Data primer ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Responden adalah dosen. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama tentang profil sosial responden yang berisi data yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja, sedangkan bagian kedua menyangkut tentang variabel kepribadian, kompetensi profesional, budaya organisasional, dan kinerja dosen.

3.3 Populasi

Ghozali (2016) menyebut bahwa populasi adalah kelompok atau kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki standar–standar tertentu dari ciri–ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri–ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang memiliki satu persamaan karakter. Dengan demikian populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan–satuan atau individu–individu yang karakteristiknya ingin diketahui. Populasi dalam penelitian adalah semua dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang sebanyak 114 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

- Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
90 responden (78,9%) berjenis kelamin laki-laki, dan 24 responden (21,1%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian bahwa populasi dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang masih didominasi oleh dosen laki-laki.
- Deskripsi Responden Berdasarkan Usia
Responden terbanyak berusia 56 – 65 tahun sebanyak 36 orang (31,6%), usia 46 – 55 tahun ada 29 orang (25,4%), usia 36 – 45 tahun ada 27 orang (23,7%), usia 26 – 35 tahun ada 17 orang (14,8%), dan usia 66 – 75 ada 5 orang (4,4%). Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa dosen yang ada di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang ini sebagian besar sudah termasuk senior.
- Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Mayoritas dosen berijazah S2 yaitu sebanyak 70 orang (61,4%), kemudian ada 25 dosen (21,9%) berijazah S1, dan 16 orang (14%) berijazah D-III. Sementara dosen yang berijazah S3 baru 3 orang (2,6%). Keberadaan dosen yang masih berijazah S1 dan D-III, menunjukkan masih banyaknya dosen yang belum memenuhi standar kualifikasi yang dipersyaratkan oleh Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menyebutkan bahwa syarat untuk menjadi dosen adalah berijazah minimal S2.
- Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Ada 41 dosen (36%) yang tergolong masih baru di dunia pendidikan maritim dengan masa kerja < 6 tahun. Berikutnya 36 dosen (31,6%) dengan masa kerja 16-25 tahun, 14 dosen (12,3%) dengan masa kerja 26-35

tahun, ada 13 orang (11,4) dengan masa kerja lebih dari 35 tahun, dan ada 10 orang (8,8%) yang mempunyai masa kerja 6-15 tahun. Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa dosen di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang masih relatif tergolong muda..

4.2 Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata responden memberi *mean* 4,18 untuk variabel kepribadian (X_1), *mean* 3,95 untuk variabel kompetensi profesional (X_2), *mean* 3,85 untuk variabel budaya organisasional (Z), dan *mean* 3,96 untuk variabel kinerja dosen (Y). Kecenderungan dari masing-masing variabel memberikan jawaban 4 atau setuju terhadap pernyataan dalam indikator.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Apabila nilai KMO $> 0,50$ maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dilakukan analisis faktor. Jika nilai *loading factor* (*component matrix*) $> 0,4$ maka item valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian validitas ditunjukkan bahwa semua nilai KMO $> 0,5$ yaitu untuk variabel kepribadian (X_1) sebesar 0,833; variabel kompetensi profesional (X_2) sebesar 0,841; variabel budaya organisasional (Z) sebesar 0,843 dan variabel kinerja dosen (Y) sebesar 0,896. Semua nilai KMO lebih besar 0,5, yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel). Sedangkan dilihat dari semua indikator di atas, besar nilai *loading factor* $> 0,4$ yang berarti variabel kepribadian, kompetensi profesional, budaya organisasional dan kinerja dosen dari seluruh instrumen penelitian (kuesioner) adalah valid.

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*cronbach alpha*). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ tetapi \leq nilai *Cronbach Alpha* total (Ghozali, 2016). Derajat reliabilitas untuk item-item instrumen dalam variabel kepribadian (X_1) sebesar $\alpha = 0,877$, variabel kompetensi profesional (X_2) sebesar $\alpha = 0,852$, variabel budaya organisasional (Z) sebesar $\alpha = 0,877$, variabel kinerja dosen (Y) sebesar $\alpha = 0,928$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7.

4.5 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). *Unstandardized residual* berdistribusi normal apabila *asympt sig.* $> 0,05$. Penelitian ini menggunakan model moderasi tipe quasi dengan menggunakan teknik interaksi. Dari hasil uji normalitas, residual menunjukkan nilai *asympt sig* $= 0,728 > 0,05$ artinya residual telah terdistribusi normal.

4.6 Uji Heterokedastisitas

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser-test*. Variabel independen yang signifikan pada alpha 5% maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berhubungan erat dengan residual. Jadi, model regresi dinyatakan bebas dari persoalan heteroskedastisitas apabila semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar daripada 5% atau $\alpha > 0,05$. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepribadian (X_1) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,828 > 0,05$, nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi profesional (X_2) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,634 > 0,05$. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasional (Z) menunjukkan tingkat signifikansinya $0,856 > 0,05$, nilai interaksi kepribadian dan budaya organisasional menunjukkan tingkat signifikansinya $0,605 > 0,05$, dan nilai interaksi kompetensi profesional dan budaya oragisasional menunjukkan tingkat signifikansinya $0,335 > 0,05$. Berdasarkan data ini maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan dengan demikian model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

4.7 Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengetahui *fit* atau tidaknya model yang digunakan. Model dikatakan *fit* jika *sig* $\leq 0,05$. Hasil uji F (*goodness of fit*) menunjukkan nilai $F = 15,81$ dan *sig.* $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal ini, maka dapat disimpulkan model yang digunakan telah memenuhi persyaratan *goodness of fit*.

4.8 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,396. Hal ini berarti variabel kepribadian dan kompetensi profesional, interaksi kepribadian dan budaya organisasional, serta interaksi kompetensi profesional dan budaya organisasional dalam mempengaruhi variabel kinerja dosen adalah sebesar 39,6%, sementara sisanya sebesar 60,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

4.9 Uji Hipotesis

Sebuah hipotesis diterima atau ditolak dilihat dari nilai signifikansi dan beta. Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sementara nilai beta menunjukkan besar pengaruh tersebut. Tanda pada nilai beta menunjukkan arah pengaruhnya. Nilai beta negatif menunjukkan arah pengaruh yang negatif, sementara nilai beta positif menunjukkan arah pengaruh yang positif.

Tabel 1. Uji Hipotesis Nilai Signifikansi dan Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstan	4.847	2.866		1.691	.094
Kepribadian	.647	.623	.485	1.038	.302
Kompetensi Profesional	-1.078	.318	-1.166	-	.001
Budaya Organisasional	-.960	.740	-1.108	-	.197
Interaksi Kepribadian –budaya organisasional	-.046	.163	-.305	-.282	.778
Interaksi Kompetensi Profesional – budaya organisasional	.332	.088	2.453	3.757	.000

H₁: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen ($sig = 0,302$ dan $\beta = 0,485$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut karena nilai $0,302 > 0,05$, maka hipotesis 1 (H₁) yang dirumuskan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, ditolak.

H₂: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen ($sig = 0,001$ dan $\beta = -1,166$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 2 (H₂) yang dirumuskan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, ditolak.

H₃: Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen ($sig = 0,197$ dan $\beta = -1,108$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut karena $0,197 > 0,05$, maka hipotesis 3 (H₃) yang dirumuskan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, ditolak.

H₄: Budaya organisasional memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen ($sig = 0,778$ dan $\beta = -305$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut karena nilai $0,778 > 0,05$, maka hipotesis 4 (H₄) yang dirumuskan budaya organisasional memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen, ditolak.

H₅: Budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen ($sig = 0,000$ dan $\beta = 2,453$). Berarti hipotesis 5 (H₅) yang dirumuskan budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen, diterima.

4.10 Pembahasan

a. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja dosen

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, nampak bahwa kepribadian seorang dosen sudah dianggap baik dan sudah diterapkan untuk seorang dosen. Masing-masing dosen sudah menyadari akan kepribadian baik yang harus dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar dosen yang ada berusia di atas 46 tahun. Pada usia ini, seorang dosen seharusnya sudah menjadikan kepribadiannya menjadi kebiasaan baik yang harus dilakukan dalam hal proses belajar mengajar, sehingga kepribadian tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Kepribadian itu mutlak bagi seorang dosen, karena kepribadian sangat berkaitan dengan idealisme dan kemampuan untuk dapat memahami dirinya sendiri dalam kapasitas sebagai pendidik maupun memahami mahasiswa yang menjadi subyek dan obyeknya dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Semakin baik kepribadian seorang dosen akan memiliki kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku yang bersifat stabil dan ditampilkan individu sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan.

Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara-cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Dimensi kepribadian ada lima yaitu ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emotional, keterbukaan pada pengalaman. Dari hasil penelitian ini kepribadian dosen untuk selalu bersifat ekstraversi, ramah terhadap semua orang, selalu berhati-hati dalam bersikap dan menjaga stabilitas emotional dan selalu terbuka pada pengalaman sudah dilaksanakan sehingga kepribadian disini tidak mempengaruhi terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Darman *et al.*(2017), Nayak (2016) yang menghasilkan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

b. Kompetensi profesional berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen

Kompetensi profesional merupakan modal awal bagi dosen untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Berdasarkan fenomena yang ada di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang terlihat bahwa semakin tinggi kompetensi profesional seorang dosen ternyata mempunyai pengaruh negatif. Hal ini bisa terjadi dikarenakan semakin tinggi kompetensi profesional seorang dosen, ada kecenderungan dalam mengajar tidak mengikuti prosedur yang sesuai aturannya. Pada saat ada tugas pelatihan di kampus sudah tidak mau mengikuti lagi, sistem pembelajaran yang terbaru tidak diterapkan, serta seringkali tidak mengajar sesuai dengan bidangnya.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. UU No.14 tahun 2005. Kompetensi profesional meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, merancang, melaksanakan dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebarkan inovasi, serta kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, maka seseorang dapat melakukan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Tetapi dalam penelitian ini semakin meningkatnya kompetensi profesional mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja dosen.

c. Budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen

Berdasarkan fenomena yang ada, budaya organisasional di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang sudah berjalan dengan baik dikarenakan semua dosen sudah menerapkan budaya organisasional yang ada di kampus seperti disiplin dalam bekerja, saling menghargai antar sesama pegawai, adanya solusi *meeting* yang diadakan setiap hari Selasa. Semua kegiatan ini dilakukan karena sudah merupakan kebiasaan sehari-hari. Karena sudah terbiasanya sehingga dapat dikatakan sudah mendarah daging, sehingga budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dilihat dari deskripsi variabel budaya organisasional rata-rata responden memilih jawaban 4 yang menyatakan budaya organisasional dosen sudah baik sehingga wajar kalau tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan budaya organisasional adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Dalam penelitian ini ada indikasi bahwa semua dosen sudah menerapkan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Rina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

d. Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Hal ini nampaknya dikarenakan budaya yang ada di dalam kampus Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang sudah berjalan dengan baik. Selain itu ternyata pula, kepribadian dosen juga sudah baik. Korelasinya adalah seseorang yang sudah mempunyai kepribadian yang baik akan melaksanakan kepribadian itu sebagai kebiasaan walaupun dalam hal apapun sehingga tidak dapat dipengaruhi oleh faktor lain sehingga tidak ada pengaruh terhadap kinerja dosen. Suatu organisasi akan memberikan tekanan pada setiap anggotanya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visi, misi suatu perguruan tinggi dan untuk itu diperlukan kepribadian yang baik dari setiap anggotanya. Dengan demikian budaya organisasional memiliki peranan yang penting dalam membentuk kepribadian yang baik bagi para anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi suatu organisasi tersebut.

e. Budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen. Nampaknya budaya organisasional di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang sudah sedemikian mendarah daging serta memberikan penguatan terhadap kompetensi profesionalnya. Budaya organisasional yang baik seharusnya mampu memotivasi para dosen sehingga kompetensi profesional yang dimiliki dapat dimaksimalkan untuk mencapai prestasi kerja. Hanya saja dalam penelitian ini kompetensi profesional dosen mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja dikarenakan dosen yang merasa sudah senior tidak mau melaksanakan aturan yang ada serta menganggap bahwa dosen yang mempunyai kompetensi profesional yang tinggi sudah otomatis kinerjanya juga baik. Budaya organisasional ternyata malah mendukung situasi ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut: kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, kompetensi profesional berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen, dan budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional. Diundangkan di Jakarta pada Tanggal 8 Juli 2003, Sekretaris Negara Republik Indonesia, Bambang Kesowo (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301)*
- [2] Robbin, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Undang-Undang No.14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- [4] Marzuki, N.A., 2013. The Impact Of Personality On Employee Well-Being. *European Scientific Journal*. Vol.9, no 20
- [5] Ayodele, K.O., 2013. The Influence Of Big Five Personality Factors On Lecturers – Students’ Interpersonal Relationship. *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*, Volume.13 No. 1
- [6] Darman, et al. 2017. The Effect of Personality, Ability, Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment towards Lecturer Performance of Private University in Gorontalo. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume V. Issue VI
- [7] Nayak, R.D., 2016. Relationship of Extroversion Dimension with Academic Performance of Medical Students. *The International Journal of Indian Psychology*. Volume 3, Issue 2
- [8] Lucky Esuh, O.L. et al., 2013. A Conceptual Framework On Teaching Qualifications, Characteristics, Competence And Lecturer Performance For Higher Education Institutions In Nigeria. *Malaysian Online Journal Of Educational Management*. Volume 1, Issue 3
- [9] Rina et al, 2017. The Influence Of Competency and Organizational Culture On Performance Lecturer Kopertisregion IX Employed On PTS in Makassar. *Journal of Research in Business and Management*, Volume 5, 2017.
- [10] Jusmin, A. et al., 2016. Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organization Climate, Job Satisfaction and Individual Performance : A Study among Lecturers. *Journal of Business and Management Science*, Vol. 4, 2016
- [11] Fathorrahmant, et al. 2015. Factors Affecting Performance : A Modification Of Vrooms Theory (Studies In Certified Lecturer In Private University In East Java). *International Journal of Business and Management Invention*, Vol .4, January 2015
- [12] Yunianingsih, A. et al., 2015. Effect Competence Toward Private University Permanent Lecturers Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. III, April 2015.
- [13] Nur’ aeni, 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah Ii Palembang. *Jurnal Management dan Bisnis*, Vol 1, April 2016
- [14] Setiawati, T., 2009. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. Volume 1, Oktober 2009
- [15] Tiraeyari, N., and Jegak, U, 2011. Moderating effect of employee gender and organizational tenure in competency-performance relationships. *African Journal of Business Management Vol.5*
- [16] Tone, K. et al., 2015. The Impact Of Antecedent Variable On Lecturer Performance As. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. Volume 4, October 2015.
- [17] Aji, A.A. et al. 2017. Effect Of Organizational Cultures On Lecturers Psychological Empowerment And Organizational Commitment: Structural Equation Modeling Approach. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Volume 22. Issue 3
- [18] Sangadji, E.M. et al., 2013. The Effect of Organizational Culture On Lecturers’ Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning & Development*, Volume 3, 2013
- [19] Dirwan, A., 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta, Vol. 7 No. 2
- [20] Asmawati, 2007. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Perikanan Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 4 No. 1
- [21] Hsu, S.H. et al., 2014. Effects of Organization Culture, Organizational Learning and IT Strategy on Knowledge Management and Performance. *The Journal of International Management Studies*, Volume 9 Number 1
- [22] Uddin, M. J. et al., 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No.2
- [23] Hamzah, M.I. et al., 2013. Moderating effects of Organizational Culture on the Link between Leadership Competencies and Job Role Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, Vol. 7 No.10
- [24] Komara, E., 2007. Competencies required of a Master, <http://saifuladi.wordpress.com/competency-teacher>
- [25] Anggraeni, Rinny D. 2013. Increasing Lecturer Competence as the Quality Assurance of Lecturer Performance. *Proceedings of 7th Global Business and Social Science Research Conference*, 13 (June), 1 – 28, Beijing.
- [26] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- [27] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.