

Hubungan Antara Intensitas Pembinaan Karir Dan Motivasi Berprestasi Dengan Profesionalitas Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik

Yuvensius Sepur¹, M. I. Suhifatullah², Arfiyani Yulianti Fiyul³,
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : misuhifatullah@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan intensitas pembinaan karir dengan profesionalitas dosen, hubungan motivasi berprestasi dengan profesionalitas dosen, dan hubungan intensitas pembinaan karir dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan profesionalitas dosen. Penelitian ini dilaksanakan di Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik, dengan menggunakan metode survei melalui *google form*. Populasi penelitian ini adalah dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik yang berjumlah 362 orang pada 22 Perguruan Tinggi. Sampel penelitian berjumlah 191 dosen yang didapat menggunakan perhitungan rumus Slovin dan sampel dipilih menggunakan metode *random sampling*. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan, yaitu: 1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara parsial antara intensitas pembinaan karir dengan profesionalitas dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik, dengan koefisien korelasi $0,568 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,142$ pada $\alpha = 0,05$); 2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi berprestasi dengan profesionalitas dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik dengan koefisien korelasi $0,617 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,142$ pada $\alpha = 0,05$); dan 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara intensitas pembinaan karir dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan profesionalitas dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik dengan koefisien korelasi $0,721 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,142$ pada $\alpha = 0,05$).

Kata Kunci: Intensitas Pembinaan Karir, Motivasi Berprestasi, Profesionalitas Dosen

Abstract

This study aims to analyze the relationship between the intensity of career development and the professionalism of lecturers, the relationship between achievement motivation and the professionalism of lecturers, and the relationship between the intensity of coaching career and achievement motivation together with lecturer professionalism. This research was conducted at a Catholic Religious College, using a survey method google form. The population of this study was lecturers of Catholic Religious Colleges, amounting to 362 people at 22 universities. The research sample amounted to 191 lecturers obtained using the Slovin formula calculation and the sample was selected using the random sampling method. This study produces three conclusions, namely: 1) There is a positive and partially significant relationship between the intensity of career development and the professionalism of lecturers in Catholic Religious Colleges, with a correlation coefficient of $0.568 > r_{table}$ ($r_{table} = 0.142$ at $\alpha = 0.05$); 2) There is a positive and partially significant relationship between achievement motivation and the professionalism of lecturers in the Catholic Religious College with a correlation coefficient of $0.617 > r_{table}$ ($r_{table} = 0.142$ at $\alpha = 0.05$); and 3) There is a simultaneous positive and significant relationship between the intensity of career development and achievement motivation together with the professionalism of lecturers in the Catholic Religious College with a correlation coefficient of $0.721 > r_{table}$ ($r_{table} = 0.142$ at $\alpha = 0.05$).

Keywords: Career Development Intensity, Achievement Motivation, Lecturer Professionalism

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan. Data pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) per 28 April 2021 yang diakses melalui <https://pddikti.kemdikbud.go.id/>, menunjukkan jumlah perguruan tinggi 4.607, Program Studi 36.395, dosen 376.930, dan mahasiswa 8.757.473 orang. Data ini menunjukkan bahwa keberadaan pendidikan tinggi sangat strategis dalam melahirkan dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia bangsa Indonesia dalam menyosong dunia industri 4.0 dan 5.0 serta persaingan pasar global. Melalui pendidikan tinggi diharapkan *output* yang dihasilkan memiliki karakter, kreatif serta inovatif dalam memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap pembangunan bangsa Indonesia. Keberadaan perguruan tinggi menjadi sarana yang efektif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui berbagai riset serta berbagai kegiatan pengimplementasian tridharma perguruan tinggi.

Salah satu komponen dasar dalam menyukseskan penyelenggaraan pendidikan tinggi adalah tersedianya dosen yang berkualitas. Sosok dosen yang berkualitas ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dosen diberi kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.

Konsep dosen dalam amanat Undang-Undang di atas selanjutnya diaktualisasikan secara praksis dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang menegaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. Dosen yang berkualitas sebagai ujung tombak berhasilnya pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, memiliki nilai jual, bahkan nilai lebih, daya tarik tersendiri serta menjadikan suatu lembaga pendidikan tinggi sebagai tempat mencari dan menemukan solusi untuk mengatasi masalah kehidupan berbangsa dan bernegara melalui *output* yang berkompeten baik sikap, pengetahuan, maupun keterampilan. Amanat regulasi di atas terutama untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional mengharuskan dosen meningkatkan kualitas dirinya terutama dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Asumsinya, jika dosen berkualitas maka perguruan tinggi dan luarannya pasti berkualitas. Dan untuk mengukur kualitas Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik dapat dilihat dari hasil akreditasi BAN-PT serta keterserapan lulusan melalui *tracer study*. Tito Laksananto (2019) menyebutkan “mengingat peranan strategis dosen dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, maka peningkatan profesionalisme dosen merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam mendorong terwujudnya mutu pendidikan, sebagaimana yang diamanatkan dalam pembangunan nasional”.

Tuntutan regulasi di atas dalam realisasinya di Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik ditemukan fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Jenjang karir dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik stagnan yaitu dari 362 dosen yang ada, memiliki Jabatan Akademik ada 252 orang dan yang belum memiliki jabatan

akademik 110 orang. Dari 252 dosen yang memiliki jabatan akademik terdapat Lektor Kepala: 5, Lektor: 132, dan Asisten Ahli: 115 orang.

2. Kinerja dosen di bidang karya ilmiah/penelitian sangat sedikit. Hal ini nampak dari hasil karya seperti penulisan buku, jurnal, dan publikasi lainnya. Dari 22 Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik hanya ada enam yang memiliki jurnal *online* dan hanya satu yang sudah terindeks Sinta 3, sementara 16 Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik lainnya masih dalam bentuk jurnal cetak dengan durasi penerbitan yang belum berkala dan tidak tepat waktu.
3. Minat untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan melalui studi lanjut ke jenjang S3 yang dibiayai Pemerintah sangat sedikit yaitu 11,6% dari total dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. Data menunjukkan Dosen berkualifikasi S3: 46 orang, S2: 294 orang dan S1: 22 orang.
4. Pemenuhan kuota sertifikasi dosen setiap tahun yang disediakan Pemerintah selalu tidak terpenuhi. Rata-rata pemenuhan kuota sertifikasi dosen hanya 60% per tahun.
5. Minat untuk studi banding ke luar negeri dalam bentuk seminar internasional dan penelitian yang dibiayai Pemerintah jarang digunakan.
6. Peminat hibah penelitian sangat rendah yaitu 9,6% dan kualitas hasil penelitian sangat rendah (hanya publikasi lokal, jurnal kampus dan sebagian besar hanya disimpan di perpustakaan).
7. Dokumentasi bahan ajar, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat kurang tertib. Hal ini nampak dalam hasil penilaian Asesor BAN-PT pada saat pelaksanaan akreditasi Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik baik Prodi maupun Institusi (Perguruan Tinggi).
8. Hasil Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi seluruh Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik tercatat sebagai berikut: Akreditasi Prodi: A = 0%, B = 26%, C = 74%. Akreditasi Institusi/Perguruan Tinggi: A = 0%, B = 8,7%, C = 8,7%, dan belum terakreditasi = 82,6%.

Berbagai fenomena/fakta di atas menunjukkan bahwa kualitas penyelenggaraan pendidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik belum terwujud secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang masih dikategorikan sangat rendah, ditandai oleh masih banyaknya dosen yang belum mengurus jabatan akademik atau jabatan akademik dosen yang stagnan pada Asisten Ahli dan Lektor, kualifikasi pendidikan yang mayoritas S2 dan minat untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang S3 masih sangat rendah, minat untuk meningkatkan kompetensi melalui sertifikasi dosen dan penelitian masih sangat rendah, serta publikasi hasil pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang sangat minim/rendah. Dampak dari kualitas dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik seperti ini secara internal, salah satunya dalam bentuk hasil akreditasi baik Program Studi maupun Institusi Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. Selain itu, dampak eksternal dari kondisi tersebut menggambarkan peran serta Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik dalam mencerdaskan kehidupan bangsa belum maksimal dan perlu ditingkatkan.

Kondisi yang diuraikan di atas menunjukkan rendahnya profesionalitas dosen dalam menekuni karir sebagai dosen yang profesional. Atas dasar itu, perlu dicari akar masalahnya dan perlu diidentifikasi berbagai variabel yang memiliki hubungan dengan profesionalitas dosen. Berdasarkan pemikiran tersebut penulis tertarik untuk menindaklanjuti melalui serangkaian penelitian.

B. Metode

Bentuk metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan cara pendekatan kuantitatif menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel yakni intensitas pembinaan karir sebagai variabel X1, motivasi berprestasi sebagai variabel X2 atau biasa disebut dengan variabel independen dan profesionalitas dosen sebagai variabel Y atau biasa disebut dengan variabel dependen, dengan menggunakan analisa berupa data statistic. populasi pada penelitian ini berjumlah 362 orang yaitu dosen yang masih tercatat aktif bekerja di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. Dengan jumlah populasi sebanyak 362 orang dosen, maka perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, maka jumlah dosen yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini berjumlah 191 dosen dari jumlah keseluruhan populasi yakni 362 dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik di lingkungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Katolik Kementerian Agama RI. Sampai saat ini, jumlah Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik di bawah binaan Ditjen Bimas Katolik berjumlah 22 lembaga dan tersebar di 12 provinsi. Ke-22 Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik ini berbentuk sekolah tinggi dan menyelenggarakan 27 Program Studi rumpun ilmu agama yaitu Pendidikan Keagamaan Katolik, Teologi, Pastoral, dan Pelayanan Pastoral dengan rincian strata satu 23 prodi, strata dua ada dua prodi, dan strata tiga ada satu prodi. Status kepemilikan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik 95,5% (21 lembaga) dimiliki oleh Yayasan Keuskupan (swasta) sedangkan 4,5% (satu lembaga) adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik Negeri sebagai satuan kerja Ditjen Bimas Katolik. Jumlah dosen tetap pada 22 Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik adalah 362 orang dengan rincian 32 orang dosen PNS dan 330 orang dosen swasta.

Setelah data dinyatakan terdistribusi normal, dapat dilakukan analisis korelasi. Analisis korelasi digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Korelasi sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), sementara korelasi berganda digunakan untuk melihat hubungan dua variabel independen atau lebih (X1, X2,...) secara bersama-sama/simultan dengan variabel dependen (Y). Hubungan korelasi bisa berupa hubungan positif, hubungan negatif, atau tidak terdapat hubungan. Pada tingkat signifikansi 5%, apabila nilai sig < 0,05 maka dikatakan memiliki hubungan dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka dikatakan tidak memiliki hubungan.

Kekuatan korelasi dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi, yang digunakan untuk menyatakan kekuatan hubungan (sangat rendah dengan interval 0,000 – 0,199; rendah dengan interval 0,200 – 0,399; sedang dengan interval 0,400 – 0,599; kuat dengan interval 0,600 – 0,799, dan sangat kuat interval 0,800 – 1,000). Koefisien korelasi berada di dalam range $-1 \leq r \leq +1$. Semakin mendekati angka 1 (untuk hubungan positif) atau angka -1 (untuk hubungan negatif) maka tingkat hubungan semakin kuat. Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu antara variabel intensitas pembinaan karir (X1) dengan variabel profesionalitas dosen (Y) dan variabel motivasi

berprestasi (X2) dengan variabel profesionalitas dosen (Y) digunakan analisis korelasi sederhana.

Dari hasil perhitungan korelasi sederhana menggunakan korelasi Pearson dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti di bawah ini.

Tabel 1.
Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Intensitas Pembinaan Karir	Motivasi Berprestasi	Profesionalitas Dosen	
Intensitas Pembinaan Karir	Pearson Correlation	1	,355**	,568**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	
	N	191	191	191	
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	,355**	1	,617**	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	
	N	191	191	191	
Profesionalitas Dosen	Pearson Correlation	,568**	,617**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		
	N	191	191	191	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Terlihat pada tabel di atas nilai sig untuk masing-masing variabel $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel intensitas pembinaan karir dengan profesionalitas dosen. Demikian juga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan profesionalitas dosen.

Sementara itu berdasarkan hasil perhitungan korelasi antara variabel intensitas pembinaan karir dengan profesionalitas dosen nilai koefisien 0,568 dengan hasil positif (+). Dapat dikatakan bahwa hubungan yang dimiliki adalah hubungan positif dengan tingkat hubungan sedang. Sedangkan hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi berprestasi dengan profesionalitas dosen nilai koefisien adalah 0,617 dengan hasil positif (+). Dapat dikatakan bahwa hubungan yang dimiliki adalah hubungan positif dengan tingkat hubungan kuat. Setelah diketahui hubungan masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka dilakukan analisis korelasi berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen (X) secara simultan/bersama-sama dengan variabel dependen (Y).

Dari hasil perhitungan korelasi sederhana menggunakan korelasi Pearson dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti di bawah ini.

Tabel 2.
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,721 ^a	0,520	0,515	6,57922	0,520	102,020	2	188	0,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Intensitas Pembinaan Karir

b. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai sig. F change $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan antara variabel independen (X1 dan X2) secara simultan/bersama-sama dengan variabel dependen (Y). Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,721 yang berarti tingkat hubungan adalah kuat, sementara tanda positif (+) artinya hubungan yang dimiliki adalah positif. Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel independen intensitas pembinaan karir (X1) dan variabel motivasi berprestasi (X2) dengan variabel dependen profesionalitas dosen (Y) secara bersama-sama/simultan.

a) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X dapat menjelaskan variabel Y yang ditampilkan dalam bentuk persentase (%). Rumus untuk menghitung Koefisien Determinasi adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

dengan R adalah koefisien korelasi.

Dengan menggunakan program SPSS 25, didapat hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan variabel independen intensitas pembinaan karir (X1) dan motivasi berprestasi (X2) secara simultan/bersama-sama dengan variabel dependen profesionalitas dosen (Y) seperti di bawah ini.

Tabel 3.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,721 ^a	0,520	0,515	6,57922	0,520	102,020	2	188	0,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Intensitas Pembinaan Karir

b. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

Dengan melihat Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,520. Dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi, didapat hasilnya adalah $0,520 \times 100\% = 52\%$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel independen X (intensitas pembinaan karir dan motivasi berprestasi) secara simultan/bersama-sama memberi pengaruh terhadap variabel Y (profesionalitas dosen) sebesar 52%, sementara sisanya ($100\% - 52\%$) sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk menghitung besarnya sumbangan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (sumbangan efektif), dapat dihitung menggunakan rumus:

$$SE X1 = \text{Beta } X1 \times \text{koefisien korelasi } X1 \times 100\%$$

$$SE X2 = \text{Beta } X2 \times \text{koefisien korelasi } X2 \times 100\%$$

Untuk mengetahui nilai Beta X1 (intensitas pembinaan karir) dan X2 (motivasi berprestasi), dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS 25 di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Variabel

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,941	5,446		1,642	0,102
	Intensitas Pembinaan Karir	0,249	0,034	0,400	7,396	0,000
	Motivasi Berprestasi	0,566	0,064	0,475	8,798	0,000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

Nilai Beta variabel intensitas pembinaan karir (X1) 0,400 dan nilai Beta variabel motivasi berprestasi (X2) 0,475. Dengan menggunakan rumus di atas dapat dihitung sumbangan masing-masing variabel sebagai berikut:

$$SE X1 = 0,400 \times 0,568 \times 100\% = 22,7\%$$

$$SE X2 = 0,475 \times 0,617 \times 100\% = 29,3\%$$

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel independen X (intensitas pembinaan karir dan motivasi berprestasi) secara simultan/bersama-sama memberi pengaruh terhadap variabel Y (profesionalitas dosen) sebesar 52% terdiri dari sumbangan efektif variabel intensitas pembinaan karir (X1) sebesar 22,7% dan variabel motivasi berprestasi (X2) sebesar 29,3%.

b) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan analisis lanjutan dari korelasi, untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen setelah diketahui ada hubungan antara variabel tersebut. Analisis regresi dapat berupa analisis regresi sederhana maupun analisis regresi berganda.

Analisis regresi sederhana adalah analisis dengan satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Analisis regresi berganda adalah analisis regresi dengan variabel bebas lebih dari satu. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b X, \text{ untuk regresi sederhana}$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2, \text{ untuk regresi berganda}$$

Dengan Y adalah variabel dependen, dan X adalah variabel-variabel independen, a adalah konstanta (*intersept*) dan b adalah koefisien regresi pada masing masing variabel independen. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel intensitas pembinaan karir (X1) terhadap variabel profesionalitas dosen (Y) dan pengaruh motivasi berprestasi (X2) terhadap profesionalitas dosen (Y) dilakukan analisis regresi linear sederhana. Hasil

perhitungan analisis regresi linear sederhana menggunakan program SPSS 25 seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,140	3,712		12,969	0,000
	Intensitas Pembinaan Karir	0,353	0,037	0,568	9,496	0,000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,648	5,990		3,113	0,002
	Motivasi Berprestasi	0,735	0,068	0,617	10,784	0,000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

Dari Tabel 5 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk variabel intensitas pembinaan karir (X1) dan variabel motivasi berprestasi terhadap variabel profesionalitas dosen (Y) sebagai berikut.

- 1) Pengaruh variabel intensitas pembinaan karir (X1) terhadap profesionalitas dosen (Y)

$$Y = a + b X1$$

$$Y = 48,140 + 0,353 X1$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat dikatakan bahwa nilai profesionalitas dosen sebesar 48,140 apabila intensitas pembinaan karir tetap/konstan. Dan setiap penambahan satu poin dari intensitas pembinaan karir akan menambah nilai profesionalitas dosen sebesar 0,353. Demikian sebaliknya, setiap penurunan satu poin intensitas pembinaan karir akan menurunkan profesionalitas dosen sebesar 0,353.

- 2) Pengaruh variabel motivasi berprestasi (X2) terhadap profesionalitas dosen (Y)

$$Y = a + b X2$$

$$Y = 18,648 + 0,735 X2$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat dikatakan bahwa nilai profesionalitas dosen sebesar 18,648 apabila motivasi berprestasi tetap/konstan. Dan setiap penambahan satu poin dari motivasi berprestasi akan menambah nilai profesionalitas dosen sebesar 0,735. Demikian sebaliknya, setiap penurunan satu poin motivasi berprestasi akan menurunkan profesionalitas dosen sebesar 0,735.

Sementara untuk mengetahui pengaruh variabel Intensitas Pembinaan Karir dan motivasi berprestasi terhadap variabel profesionalitas dosen dapat dihitung menggunakan analisis regresi linear berganda seperti pada tabel di bawah ini menggunakan program SPSS 25.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,941	5,446		1,642	0,102
	Intensitas Pembinaan Karir	0,249	0,034	0,400	7,396	0,000
	Motivasi Berprestasi	0,566	0,064	0,475	8,798	0,000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

Analisis persamaan regresi yang didapat $Y = 8,941 + 0,249 X_1 + 0,566 X_2$, dengan nilai konstanta sebesar 8,941 menyatakan bahwa jika nilai Variabel X_1 (intensitas pembinaan karir) dan Variabel X_2 (motivasi berprestasi) tidak ada perubahan atau tetap maka tingkat profesionalitas dosen PTK Katolik sebesar 8,941. Untuk menjelaskan koefisien regresi variabel intensitas pembinaan karir (X_1) sebesar 0,249, dapat diartikan bahwa setiap ada penambahan satu poin intensitas pembinaan karir, akan meningkatkan profesionalitas dosen PTK Katolik sebesar 0,249 poin. Dan sebaliknya, setiap ada penurunan satu poin intensitas pembinaan karir, akan menurunkan profesionalitas dosen PTK Katolik sebesar 0,249 poin. Sedangkan untuk koefisien regresi variabel motivasi berprestasi (X_2) sebesar 0,566, dapat diartikan bahwa setiap ada penambahan satu poin motivasi berprestasi, akan meningkatkan profesionalitas dosen PTK Katolik sebesar 0,566 poin. Dan sebaliknya, setiap ada penurunan satu poin motivasi berprestasi, akan menurunkan profesionalitas dosen PTK Katolik sebesar 0,566 poin.

c) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Kriteria pengujian ini adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y)
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y).

Untuk menentukan nilai t tabel dengan rumus $= (Sig/2, N-K)$, dengan sig adalah taraf signifikansi, N = jumlah sampel, dan K = jumlah variabel X dan Y.

Dengan taraf signifikansi 5%, N=191, dan K=3 memakai rumus di atas diperoleh $(0,05/2, 191-3) = (0,025, 188)$ dengan nilai t tabel adalah 1,97266.

Sementara penghitungan t hitung, menggunakan program SPSS hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,941	5,446		1,642	0,102
	Intensitas Pembinaan Karir	0,249	0,034	0,400	7,396	0,000
	Motivasi Berprestasi	0,566	0,064	0,475	8,798	0,000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

Dari hasil uji t pada tabel di atas terlihat untuk variabel intensitas pembinaan karir nilai t hitung 7,396. Nilai t hitung > t tabel, 7,396 > 1,97266. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel intensitas pembinaan karir (X1) memberi pengaruh terhadap variabel profesionalitas dosen (Y). Demikian juga untuk variabel motivasi berprestasi, dengan hasil nilai t hitung 8,798 maka nilai t hitung > t tabel, 8,798 > 1,97266. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel motivasi berprestasi (X2) memberi pengaruh terhadap variabel profesionalitas dosen (Y).

Untuk melihat apakah variabel X memberi pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dapat juga dilakukan dengan melihat hasil sig. Apabila hasil sig < 0,05, maka variabel X memberi pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Pada tabel di atas, baik variabel intensitas pembinaan karir maupun variabel motivasi berprestasi memiliki nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian baik variabel intensitas pembinaan karir (X1) maupun variabel motivasi berprestasi (X2) secara individual memberi pengaruh secara signifikan terhadap variabel profesionalitas dosen (Y).

d) Uji F Simultan

Uji F dilakukan untuk menguji seberapa berpengaruh variabel X secara bersama-sama/simultan terhadap variabel Y. Kriteria pengujiannya, yaitu:

- 1) Ho diterima dan Ha ditolak apabila, F hitung < F tabel, artinya variabel X secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Ho ditolak dan Ha diterima apabila, F hitung > F tabel, artinya variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Untuk mencari nilai F tabel adalah mencari nilai dfN1 dan dfN2:

dfN1 = n variabel bebas

dfN2 = n sampel - n variabel bebas - 1.

Setelah menentukan nilai df, selanjutnya sesuaikan dengan nilai df yang sudah ada di tabel F. Dengan tingkat signifikansinya < 0,05.

Dengan nilai dfN1 = 2, dfN2 = 191 - 2 - 1 = 188, tingkat signifikan 5%, maka nilai F tabel adalah 3,043722.

Sementara untuk F hitung menggunakan program SPSS Versi 25 diperoleh hasil seperti di bawah ini.

Tabel 8.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8832,118	2	4416,059	102,020	,000 ^b
	Residual	8137,798	188	43,286		
	Total	16969,916	190			

a. Dependent Variable: Profesionalitas Dosen

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Intensitas Pembinaan Karir

Dari hasil uji F, didapat nilai F hitung 102,020. Hasil ini lebih besar dari F tabel 3,043722. $102,020 > 3,043722$. Dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X (intensitas pembinaan karir dan motivasi berprestasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel profesionalitas dosen (Y).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas pembinaan karir dosen dengan profesionalitas dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik, dengan koefisien korelasi 0,568 dan tingkat hubungan cenderung kuat.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan profesionalitas dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik, dengan koefisien 0,617 dan tingkat hubungan kuat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara intensitas pembinaan karir dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan profesionalitas dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik dengan koefisien 0,721 dan tingkat hubungan kuat.
4. Intensitas pembinaan karir yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik memberikan kontribusi terhadap profesionalitas dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik sebesar 52%, sementara sisanya sebesar 48% diberikan oleh faktor lain.

Referensi

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ) Etika, Perilaku Motivasi Dan Mitos*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto dan Tasrial. 2015. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. 2016. *Human Resource Management*. 14th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Purwanto. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Ghosali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, Amir. 2020. *Kematangan Karir Teori Dan Pengukurannya*. Malang: Literasi Nusantara.
- Husaini, Usman. 2019. *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan, Teori Dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rusdiana, A. dan Heryati, Yety. 2015. *Pendidikan Profesi Keguruan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, Syaiful. 2017. *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. 1st ed. Depok: Kencana.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2nd edn. Bandung: Alfabeta.
- Tewal, Bernhard, et. al. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo.
- Thoha, Miftah. 2015. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. 24th ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Uhar, Suharsaputra. 2015. *Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi Strategi Menghadapi Perubahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Uno, Hamzah B. 2019. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. 16th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok.
- Zinal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulkarnain. 2017. *Budaya Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arif, Muh. et al. 2021. "Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen". *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Busines Event*. Volume 3 No. 1.
- Hardianto. 2015. "Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen FKIP UPP". *Jurnal Ilmiah Edu Research*. Volume 4 No.1.
- Laksananto, Tito. 2019. "Profesionalitas dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di STBA Technocrat Tangerang". *Jurnal Lentera Bisnis*. Volume 8 No. 1.
- Mukti, Saidi. 2017. "Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru". *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*. Volume 11 No. 1.
- Nugraha et al. 2014. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru". *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*. Volume 2 No. 2.
- Permanasari, Resi et al. 2014. "Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen". *JBMP Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Volume 1 No. 2.
- Rifqi, Muhammad. 2018. "Persepsi Akuntan Dan Mahasiswa Yogyakarta Terhadap Etika Bisnis". *FENOMENA Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Humaniora*. Volume 6 No.1.
- Setyani, Eliana. 2020. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi". *SIKIP Jurnal Pendidikan Agama Kristen*. Volume 1 No. 1.
- Sugiarti et al. 2018. "Hubungan Antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas Kerja Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 6 No. 2.
- T.Ibrahim, Lukman et al. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh". *Jurnal Humaniora*. Volume 2 No. 1.
- Yustiyawan, Rachman Halim et al. 2016. "Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan

Driyorejo Kabupaten Gresik". *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*. Volume 1 No. 7.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Pendidikan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Pendidikan Tinggi

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) - Kamus versi online/daring (dalam jaringan). <https://kbbi.web.id/>. (diakses tanggal 29 April 2021).

Nuraini. 2011. Suara Nurani Guru | Belajar Ikhlas, Lugas, Tegas, Cerdas, dan Bernas. "Intensitas Belajar Siswa." <https://suaranuraniguru.wordpress.com/>.

PDDikti - Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. <https://pddikti.kemdikbud.go.id>. (diakses tanggal 28 April 2021).