

**DISERTASI**  
**PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMPENSASI FINANSIAL**  
**DAN NONFINANSIAL TERHADAP PROFESIONALISME**  
**DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWATA**  
**DI MAKASSAR**

***THE EFFECT OF EMPOWERMENT, FINANCIAL AND NON-  
FINANCIAL COMPENSATION ON PROFESIONALISM AND  
PERFORMANCE OF THE LECTURERS IN PRIVATE HIGHER  
EDUCATION IN MAKASSAR***



Oleh:

**Muhammad Hamzah Idris**  
**P0500311430**

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI**  
**PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**

**2017**



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Hamzah Idris**

Nomor Pokok : **P0500311430**

Program Studi : **Doktor Ilmu Ekonomi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang saya tulis ini sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Jika ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, maka gelar akademik yang saya peroleh batal demi hukum (Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70 UU No. 20 Tahun 2003).

Makassar, .....2017

Mahasiswa,

**Muhammad Hamzah Idris**



## PRAKATA

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan disertasi dengan judul Pengaruh Pemberdayaan, Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap Profesionalisme dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swata Di Makassar

Dalam perjalanan proses penyelesaian program Doktor ini, penulis memperoleh suatu kesadaran yang tinggi untuk membenahi keterbatasan kemampuan yang dapat meningkatkan wawasan dalam mengikuti suatu perubahan ilmu dan pengetahuan. Kesadaran inilah yang memberikan motivasi tinggi untuk terus mengingatkan kembali bahwa menggali ilmu pengetahuan harus dilakukan melalui proses yang terus menerus berjalan.

Dengan selesainya disertasi ini, penulis sepenuhnya mengakui dan menyadari tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari Promotor dan Ko Promotor serta berbagai pihak lainnya, meskipun tanggungjawab akhir penulisan ini berada pada penulis sendiri. Dalam kesempatan ini dengan sepenuh hati yang tulus, penulis mengucapkan

asih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya



1. Bapak **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak **Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE, Ak, MS, CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Bapak **Prof. Dr. Achmad Ali, SE, MS** , selaku Direktur Program Pascasarjana yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
4. Bapak **Prof. Dr. Haris Maupa, S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Program Doktor (S3) Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin beserta segenap Pengelola dan Karyawan Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, yang telah memberikan kesempatan, bimbingan serta fasilitas yang diperlukan hingga Disertasi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak **Prof. Dr. Jabir Hamzah, MA** selaku Promotor yang dengan penuh kesabaran, perhatian dan keikhlasan serta petunjuknya

arahkan dan memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan tulisan disertasi ini.



6. Ibu **Dr. Indrianty Sudirman, SE .,M.Si** dan **Dr. Nurdjanah Hamid , SE .,M.Agr** selaku Ko-Promotor yang dengan penuh kesabaran, perhatian dan keikhlasan serta petunjuknya mengarahkan dan memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini.
7. Para Guru Besar dan Dosen dalam Lingkup Program Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.
8. Bapak **Dr. Ir. Abdi Akbar Idris, M.M.**, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Bongaya Ujung Pandang yang telah memotivasi penulis sehingga disertasi ini terselesaikan.
9. Bapak **Dr. Muh. Jusuf Radja, M. Si.**, selaku Ketua STIEM Bongaya, **Prof. Dr. Syamsul Ridjal, M.Si** selaku Direktur Pascasajana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIEM) Bongaya. Yang telah memberikan masukan terhadap pengembangan penulisan disertasi
10. Orang tua saya bapak (**alm**) **Prof. Dr. Muhammad Idris Arief, MS** dan Ibu tercinta **Prof. Dr. Rabihatun Rauf MS** yang telah sepenuh hati memberikan dorongan moril dan juga doa dan materil kepada anakda dalam menyelesaikan pendidikan yang saya jalani.
11. kepada mertua saya tercinta **hj. Hajrah Mahmud** dan **hj. Andi Amirullah** yang telah sepenuh hati memberikan dorongan moril dalam menyelesaikan pendidikan yang saya jalani.



i tersayang **dr.Mila Habibasari** beserta Ananda tercinta **hammad Rafif Mardhotillah Hamzah** dan **Nuraqilah Zahra**

**Hamzah** yang dengan Ikhlas memberikan dorongan dan do'a serta perhatian dan kasih sayang sehingga disertasi ini dapat terselesaikan.

13. Saudaraku **Dr. Muh. Ma'ruf Idris ST. MT** serta **Nugrianty Palinrung SH. MH** sekeluarga, **Dr. Abdi Akbar Idris, M.M** serta **Dr. Ismarli Muis, S.Pi. M.Pi** sekeluarga , **Dr. drg. Aries Chandra Trilaksana Sp** serta **dr. Irma Suryani Idris Sp.KK** sekeluarga. Yang telah membantu secara moril dalam menyelesaikan pendidikan yang saya jalani
14. Kepada **(alm) Ir. Mustakim Rauf** beserta keluarga, **Dr. Iskandar A. Nuhung** dan keluarga, **(Alm) Ir. Mursalim** serta keluarga, **Dr. Nurlela Rauf, M.Sc** sekeluarga, **dra. Nur Eny Rauf**, dan puang Sohra yang telah memberikan semangat kepada penulis.
15. Seluruh civitas akademika STIEM Bongaya khususnya pada **Dr. Syamsul Alam ST, MM, Dr. Herman Sjjahrudin, Dr. Hasby Yadi, SE., MM** serta **Dr. Edy Jumadi, SE, MM** yang telah memberikan bantuan, motivasi dan petunjuk sehingga penulisan disertasi dan studi ini dapat terselesaikan.
16. Pada keluarga besar **Al-Mustafa** yang selalu memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan pendidikan ini
17. Rekan-rekan Mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin yang nama-namanya tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas perhatian, dukungan dan bantuannya

ada penulis.



Semoga amal kebajikan yang telah diberikan dengan tulus memperoleh ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Akhirnya penulis mengharapkan kritik dan saran bagi penyempurnaan disertasi ini, dan harapan penulis semoga disertasi ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya

Makassar, Juli 2017  
Penulis,

**Muhammad Hamzah Idris**



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1</b> Latar Belakang .....	<b>1</b>
<b>1.2</b> Rumusan Masalah .....	<b>19</b>
<b>1.3</b> Tujuan Penelitian .....	<b>20</b>
<b>1.4</b> Kegunaan Penelitian .....	<b>21</b>
<b>1.5</b> Sistematika Penulisan .....	<b>22</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1</b> Kajian Teori dan Konsep .....	<b>27</b>
2.1.1 Pemberdayaan .....	27
2.1.2 Kompensasi Finansial .....	33
2.1.3 Kompensasi Non Finansial .....	42
2.1.4 Karakteristik Profesionalisme .....	49
2.1.5 Kinerja .....	60
<b>2.2</b> Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	<b>66</b>
2.2.1 Pemberdayaan dengan Kinerja .....	66
2.2.2 Pemberdayaan Terhadap Profesionalisme .....	67
2.2.3 Kompensasi Finansial dengan Kinerja .....	68
2.2.4 Kompensasi Finansial dengan Professionalisme .....	68



2.2.5	Kompensasi Non-finansial terhadap Kinerja	....	69
2.2.6	Kompensasi Non-finansial terhadap Professionalisme	....	70
2.2.7	Profesionalisme terhadap Kinerja	.....	71
2.3	Penelitian Terdahulu	.....	72
<b>BAB III</b>	<b>Kerangka Konseptual dan Hipotesis</b>	.....	83
3.1	Kerangka Konseptual	.....	83
3.2	Hipotesa	.....	92
<b>BAB IV</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	94
4.1	Jenis dan Desain Penelitian	.....	94
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	.....	94
4.3	Populasi dan Sampel Penelitian	.....	95
4.4	Jenis dan Sumber Data	.....	100
4.5	Tehnik pengumpulan data	.....	101
4.6	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	.....	101
4.7	Instrument Penelitian	.....	104
4.8	Metode dan Alat Analisis	.....	109
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	.....	117
5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	.....	117
5.2	Karakteristik Responden	.....	126
5.3	Analisis Deskripsi Variabel	.....	133
5.4	Analisis Hasil Penelitian	.....	149
5.5	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	.....	183
<b>BAB VI</b>	<b>PEMBAHASAN</b>	.....	194
6.1	Analisa pengaruh Pemberdayaan terhadap Profesionalisme dosen	.....	194
6.2	Analisa pengaruh kompensasi finansial terhadap Profesionalisme dosen	.....	197
6.3	Analisis pengaruh kompensasi non-	.....	199



	finansial terhadap Profesionalisme dosen	
6.4	Analisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja dosen	202
6.5	Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dosen	206
6.6	Analisis pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja dosen	210
6.7	Analisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen	213
6.8	Analisis pengaruh pemberdayaan, terhadap kinerja melalui profesionalisme dosen	218
6.9	Analisis pengaruh kompensasi finansial, terhadap kinerja melalui profesionalisme dosen	220
6.10	Analisis pengaruh kompensasi non-finansial, terhadap kinerja melalui profesionalisme dosen	223
<b>BAB VII</b>	<b>PENUTUP</b>	<b>226</b>
7.1	Kesimpulan	226
7.2	Implikasi Penelitian	229
7.3	Keterbatasan Penelitian	235
7.4	Saran-saran	236
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		<b>238</b>



## DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
1.1	Beban Kerja Dosen PTS di Makassar	16
2.1	Mapping Penelitian empiric Terdahulu	80
3.1	Sumber Referensi	88
4.1	Data Dosen Kopertis Wilayah Ix Sulawesi Berdasarkan Serdos Tahun 2008 - 2015	98
4.2	Kriteria <i>Goodness-of-fit</i> model keseluruhan	113
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	127
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	128
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	129
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	129
5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	130
5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional	131
5.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Sertifikasi	132
5.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pemberdayaan ( $X_1$ )	135
5.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ )	138
5.10	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non-finansial ( $X_3$ )	141
5.11	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme Dosen ( $Y_1$ )	144
5.12	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen ( $Y_2$ )	147
5.13	Rekapitulasi Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	153
	Uji Normalitas	154
	Uji Outliers	156
	Hasil pengukuran confirmatory factor variabel	160



	Pemberdayaan	
5.17	Hasil pengukuran <i>confirmatory factor</i> variabel Kompensasi finansial ( $X_2$ )	164
5.18	Hasil pengukuran <i>confirmatory factor</i> variabel Kompensasi nonfinansial ( $X_3$ )	167
5.19	Hasil pengukuran <i>confirmatory factor</i> variabel profesionalisme ( $Y_1$ )	171
5.20	Hasil pengukuran <i>confirmatory factor</i> variabel Kinerja Dosen ( $Y_2$ )	175
5.21	Perbandingan Indeks Kesesuaian Model dengan <i>Cutt-off Value</i> (Model Awal)	180
5.22	Perbandingan Indeks Kesesuaian Model dengan <i>Cutt-off Value</i> (Model Akhir)	182



## DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
3.1	Kerangka Konseptual	88
3.2	Kerangka Konseptual Full Model	89
5.1	Diagram <i>Path Full Model</i> Pengujian Model Struktural (Model 1 (Awal))	179
5.2	Diagram <i>Path Full Model</i> Pengujian Model Struktural (Model Akhir)	181
5.3	Diagram Jalur Pengujian variabel mediasi profesionalisme Pengaruh pemberdayaan terhadap Kinerja Dosen	190
5.4	Diagram Jalur Pengujian variabel mediasi profesionalisme Pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja Dosen	191
5.5	Diagram Jalur Pengujian variabel mediasi profesionalisme Pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Dosen	192



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Uraian	Hal
1	Lembar Penelitian (Angket)	238
2	Tanggapan Responden	250
3	Uji Instrumen Penelitian	277
4	Uji Asumsi	282
5	Hasil Pengolahan Data <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	289



# DISERTASI

## ANALISIS PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NONFINANSIAL, TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD HAMZAH IDRIS**  
**P0500311430**

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Disertasi  
pada tanggal **4 September 2017**  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat



Tim Promotor

  
**Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA**  
Promotor

  
**Dr. Indrianty Sudirman, SE., M.Si.**  
Kopromotor I

  
**Dr. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr.**  
Kopromotor II

Ketua Program Studi

Ilir



PI Optimization Software: SE., M.Si  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin,

  
**Prof. Dr Rahman Kadir, SE., M.Si**

## ABSTRAK

**MUHAMMAD HAMZAH IDRIS.** *Pengaruh Pemberdayaan Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Profesionalisme dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Makassar* (dibimbing oleh Jabir Hamzah, Indrianty Sudirman, dan Nurdjanah Hamid).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan dan kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap profesionalisme dan kinerja dosen, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Desain penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data secara potong lintang melalui kuesioner. Sampel ditentukan dengan teknik penyampelan acak sederhana sehingga diperoleh sampel sebanyak 197 dosen PTS di Kota Makassar yang tersertifikasi. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah *structural equation modeling* (SEM).

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kompensasi finansial dan profesionalisme dosen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Kompensasi nonfinansial tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Pemberdayaan dosen dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme dosen. Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme dosen yang tinggi. Profesionalisme dosen berperan selaku *complete mediation* dalam menjelaskan pengaruh pemberdayaan dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja dosen, namun dalam menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dosen, profesionalisme hanya berperan selaku pemediasi sebahagian (*partial mediation*).

Kata kunci: pemberdayaan, kompensasi finansial, non-finansial, profesionalisme, kinerja dosen



## ABSTRACT

**MUHAMMAD HAMZAH IDRIS.** *The Effects of Empowerment, Financial and Non-Financial Compensation on Professionalism and Performance of the Lecturers in Private Higher Education in Makassar* (supervised by **Jabir Hamzah, Indrianty Sudirman and Nurdjanah Hamid**)

This research aimed to assess and analyze the effects of empowerment, financial and non-financial compensation on the professionalism and performance of the lecturers, either directly or indirectly.

The research design used the survey method, and the data collection using the cross-sectional way through the questionnaires. The samples comprising 197 lecturers of the Private Higher Education were chosen using the *simple random sampling* technique. The data analysis used for testing the hypotheses was the *Structural Equation Modeling* (SEM) .

The research results indicated that the empowerment had no effect on the performance of the lecturers. The financial compensation and professionalism of the lecturers had an effect on the increase of the performance of the lecturers, while the non-financial compensation had no effect on the increase of the performance of the lecturers. The empowerment of the lecturers and the non-financial had an effect on the increase of the professionalism of the lecturers. The financial compensation had no effect on the increase of professionalism of the lecturers. The professionalism of the lecturers played a role as the complete mediation in explaining the effect of the empowerment and the non-financial compensation on the performance of the lecturers, though in explaining the effect of the financial compensation on the performance of the lecturers, the professionalism only played a role as the partial mediator (*partial mediation*). The originality of this research provided a basis to the configuration of the development of modeling using the SEM method and the conceptual model which proved the effects of empowerment, financial and non-financial compensation of the performance of the lecturers by including the professionalism of the lecturers as the intervening variable.

**Keywords:** *empowerment, financial compensation, non-financial compensation, professionalism, performance of lecturers*



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan asset utama dari setiap organisasi, hal ini disebabkan karena mereka akan memberikan hasil baik dalam bentuk jasa maupun produk yang diinginkan oleh setiap organisasi. Produk dan jasa yang berkualitas akan sangat ditentukan oleh bagaimana sikap Professional dari setiap individu yang bekerja di sebuah organisasi.

Profesionalisme seorang karyawan merupakan nyawa yang menghidupi aktivitas bisnis dan organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja yang bagus dan profesionalisme akan saling berdampingan satu dengan lainnya (Nzulwa, 2014). Seorang Professional sejati memiliki ciri-ciri yang membedakannya dengan profesional palsu, dengan pekerja biasa, dengan teknisi, maupun pekerja amatir. Lebih lanjut Hall (1968) mengungkapkan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural merupakan bagian dari pembentukan pelatihan, asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan aspek profesional. Lebih lanjut Dali *et al.* (2013) mengungkapkan bahwa Profesionalisme merupakan suatu konsep untuk mengukur bagaimana seorang profesional melihat profesinya yang tercermin dari sikap dan

aku.



Sikap profesional atau profesionalisme dapat didefinisikan sebagai kualifikasi yang tumbuh dari pengetahuan tertentu dan dibarengi oleh kode etik (Gibbs, 1994). Selain dari pengetahuan dan kode etik, profesionalisme juga mengacu pada sikap yang mewakili tingkat identifikasi dengan komitmen untuk profesi tertentu (Wynd, 2003). Selain pendapat yang dikemukakan Gibbs (1994) dan Wynd (2003), atribut profesionalisme juga dikemukakan Adams dan Miller (2001); Miller *et al.* (1993) yang meliputi pada pendidikan dan pelatihan, teori berbasis pengetahuan keterampilan, kode etik, organisasi profesional dan layanan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seorang profesional memiliki ciri sebagai seorang yang mempunyai kualifikasi akan pengetahuan dan keterampilan, mempunyai komitmen yang kuat terhadap profesinya, melakukan pekerjaannya didasari atas kode etik keprofesionalannya, adanya organisasi profesional yang menaungi profesinya, dan memberikan layanan kepada tempatnya bekerja.

Seorang profesional akan selalu dapat diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, mempunyai komitmen moral, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin dan serius dalam menjalankan kewajibannya. Maka dari itu seorang profesional dapat diidentikkan dengan mutu, komitmen, tanggung jawab, dan bayaran yang tinggi (Uno dan Lamatenggo, 2012), hal ini yang membedakan dengan seorang amatir

melakukan suatu pekerjaan. Seorang amatir, dalam menjalankan profesinya sangat didasari oleh kesenangan semata, dangkalnya



pengetahuan, dan juga kurangnya moral dan tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya (Harefa, 1999).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan keterkaitan antara profesionalisme dan kinerja Wu (1998); Kwon, et,al (2010); Dali dan Mas'ud (2014) yang mengungkapkan hubungan yang positif antara profesionalisme dengan kinerja. Selain itu peneltian yang dilakukan oleh Schmidt dan Hunter (1998) juga menunjukkan bahwa profesionalisme yang dimiliki seseorang memberi pengaruh utama terhadap kinerja juga memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui peluang untuk mengakumulasi pengetahuan akan pekerjaan yang serupa. Lebih lanjut penelitian dari Schmidt dan Hunter (2000) menunjukkan bahwa keuntungan marjinal dari pengalaman profesional dengan cepat menurun setelah individu melalui lima tahun masa kerjanya.

Temuan dari Schmidt dan Hunter (2000) ini sebenarnya tidaklah mengejutkan karena sebagai seorang profesional, maka individu selalu dituntut untuk memperbaharui pengetahuan dan kemampuannya dalam menggunakan pengetahuannya tersebut, sehingga Scullen *et al.* (2003) menggambarkan keahlian teknis sebagai tingkatan di mana karyawan memiliki pengetahuan yang terspesialisasi dan kemampuan analitis yang biasanya diasosiasikan dengan perannya sebagai profesional.

Penelitian mengenai profesionalisme juga dilakukan dalam dunia an. Kriteria seseorang profesional dalam konteks lembaga an telah dianalisis secara kuantitatif. Beberapa penelitian



menunjukkan bahwa dimensi-dimensi untuk mengukur profesionalisme seseorang yang terdiri dari gelar kesarjanaannya, *licensure* atau dengan kata lain adalah tersertifikasinya seorang tenaga pengajar dalam profesinya, dan lamanya pengalaman kerjanya menunjukkan adanya hubungan yang secara statistik cukup signifikan dengan pencapaian mereka yang diajarnya atau mahasiswanya (Darling-Hammond, 2000; Jepsen, 2005; Kaplan dan Ownings, 2001; Strunk dan Robinson, 2006).

Walaupun penelitian tersebut telah menemukan hasil yang positif tapi tidak semua peneliti setuju dengan hasil tersebut, malah terdapat beberapa peneliti menentang hasil penemuan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan hasil yang didapati. Penelitian yang dilakukan oleh (Kaplan dan Owings, 2001; Wayne dan Youngs, 2003; Ding dan Sherman, 2006; Goldbaheer dan Anthony, 2007) cenderung tidak menemukan hubungan antara indikator-indikator dimensi kuantitatif seperti gelar, *licensure*, dan lamanya masa kerja terhadap pencapaian mahasiswa yang diajarkannya.

Adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengalaman mengajar, gelar, dan sertifikasi, maka penelitian lanjutan diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan dari dimensi-dimensi profesional ini terhadap pencapaian kinerja

Bila seseorang karyawan dapat terus meningkatkan

kuannya dalam menjalankan profesinya maka sudah tentu kinerja dihasilkan akan selalu berada pada tingkat maksimal. Pertanyaan



yang kemudian mengemuka adalah apakah setiap karyawan telah bekerja dalam kemampuan terbaik mereka? Berdasarkan pertanyaan tersebut Finer (2000) berpendapat bahwa kinerja seorang tidak pernah lebih dari 50% dari kapasitasnya untuk menunjukkan kinerjanya bila tidak termotivasi. Mereka yang mempunyai semangat yang rendah sering dilihat berdasarkan kurangnya sikap profesional dalam berperilaku dan buruknya kinerja yang mereka berikan. Untuk mengubah hal tersebut maka perlu diterapkan praktek motivasi responsif terhadap kebutuhan mereka sehingga produktivitas kinerja dan profesionalisme karyawan dapat meningkat (Nzulwa, 2014).

Pada ranah motivasi penelitian yang dilakukan Bellois (2003) mengatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang penting dalam hal kinerja dan juga profesionalisme karyawan. Lebih lanjut hasil penelitian Thomson dan Strikland (2001) memberikan penguatan terhadap hubungan antara motivasi khususnya dalam pemberian kompensasi non-finansial dengan sikap profesional dalam peningkatan kinerja. Dalam penelitiannya terhadap perusahaan di Jepang, Thomson dan Strikland (2001) menemukan bahwa di perusahaan-perusahaan Jepang yang paling sukses, para karyawan bertemu secara teratur untuk berdialog secara profesional dan melafalkan aturan profesional. Mereka lebih lanjut mencatat bahwa salah satu faktor motivasi yang paling belum

adalah rasa malu yang akan menciptakan sikap profesional dan  
ai terhadap keyakinan dalam melakukan pekerjaan terbaik dalam



profesinya. Dengan kata lain lingkungan yang mendukung terhadap perkembangan seorang karyawan akan memberikan pengaruh yang besar dalam menciptakan profesionalisme seorang karyawan. Lebih lanjut Thomson dan Strikland (2001) mengatakan bahwa kesempatan untuk pengakuan, kekuasaan, status sosial, prestise, keamanan, pertumbuhan dan perkembangan dalam karier mereka dan juga kepemimpinan yang baik jauh lebih penting dari uang yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Walaupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Thomson dan Strikland (2001) menemukan pentingnya motivasi melalui kompensasi non-finansial dari pada gaji untuk menciptakan profesionalisme dan kinerja yang maksimal tapi kompensasi finansial dapat juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja maupun profesionalisme karyawan. Karena bila dikaitkan dengan profesionalisme maka salah satu ciri dari seorang profesional adalah menjadikan profesi sebagai tempat untuk mendapatkan nafkah. Hal ini menandakan bahwa semakin profesional seorang karyawan yang diukur berdasarkan keahlian, keterampilan, dan juga etos kerjanya maka makin tinggi pula bayaran atau kompensasi yang diterimanya.

Hasibuan (2002) menjelaskan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian imbalan finansial dapat pula



bersifat langsung yang diterima oleh karyawan berupa gaji, insentif, dan lain sebagainya serta dapat pula diberikan secara tidak langsung seperti asuransi dan jaminan hari tua diharapkan memberikan dorongan kepada karyawan dalam memaksimalkan kinerja yang dilakukannya.

Penelitian mengenai hubungan **kompensasi terhadap profesionalisme dan kinerja yang dilakukan Nzulwa (2014) juga menemukan bahwa faktor motivasional yang difokuskan pada kompensasi finansial dan juga kompensasi non-finansial memberikan pengaruh terhadap profesionalisme dan juga kinerja. Hasil yang sama didapati pada penelitian yang dilakukan oleh (Surbakti, 2011; Hamed *et al.*, 2014; Tanjung, 2015) yang bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik.**

Terdapat juga hasil penelitian yang bertentangan terhadap hasil tersebut dalam melihat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Sofyan (2012) mengungkapkan bahwa secara parsial tunjangan sertifikasi tidak memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja. Hal yang sama juga dikemukakan Taba (2010) bahwa kompensasi baik intrinsik maupun ekstrinsik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain dari kompensasi baik non-finansial maupun finansial yang dapat meningkatkan kinerja dan juga profesionalisme



adalah pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan yang dimilikinya. Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *empowerment*. Pemberdayaan berarti memampukan (*to enable*), memberikan kesempatan (*to allow*) atau mengizinkan (*to permit*) melalui inisiatif sendiri atau yang dipicu oleh orang lain (Mulyadi, 2007). Pemberian kesempatan untuk berkembang maupun terlibat dalam berbagai kegiatan akan memberikan hubungan yang saling menguntungkan antara kegiatan pemberdayaan dengan tingginya tingkat partisipasi pegawai, mengurangi tingkat depresi serta menurunkan *turn over* tenaga kerja (Bass, 1994; Conger, 1989; Ford dan Fotter, 1995; Stamatis, 1996; Wren, 1995; Wibowo, 2011) dan pada akhirnya karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka dalam setiap kesempatan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Kanter (1989) bahwa bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi karyawan, yaitu meningkatkan perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik dan mental yang rendah.

Selain memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja menurut beberapa penelitian terdahulu pemberdayaan juga memberikan pengaruh terhadap profesionalisme Bogler dan Somech (2004); Pearson dan Moowa (2005). Hal ini disebabkan karena pemberdayaan sumber

manusia merupakan salah satu cara upaya yang wajib dilakukan  
receptanya sumber daya yang berkualitas, dan juga memiliki



kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen (Serdamayanti, 2001). Hal ini selaras dengan apa yang telah disampaikan di atas bahwa seorang profesional dituntut untuk terus memperbaharui pengetahuan dan kemampuannya dalam menggunakan pengetahuannya tersebut (Schmidt dan Hunter, 2000). Selain itu kualitas merupakan salah satu ciri seorang profesional dalam menjalankan kewajibannya (Uno dan Lamatenggo, 2012)..

Beberapa penelitian terdahulu yang mengukur hubungan antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja mendapatkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Andrea R. Drake *et al.* (1995); Ma. Ragina *et al.*, (2006); Nongkeng, (2012); Rusydi, (2014) mengungkapkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin bagus pemberdayaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai di organisasi tersebut. Sementara penelitian yang dilakukan Kenneth *et al.* (2009) mendapatkan hasil yang berbeda dengan peneliti yang lain dengan mengungkapkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil inilah kemudian yang menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut karena secara teori yang telah dipaparkan di atas bahwa pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja ke

ng lebih baik.



Berdasarkan penjelasan dan juga hasil penelitian yang mengukur profesionalisme dan kinerja kerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka dapat kita ketahui bahwa kompensasi non-finansial, kompensasi finansial, dan juga pemberdayaan mampu memberikan pengaruh terhadap profesionalisme maupun kinerja seorang karyawan.

Dalam dunia pendidikan di Indonesia Perguruan Tinggi merupakan tumpuan utama dalam menciptakan lulusan yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut maka Perguruan Tinggi dituntut untuk mempunyai sarana dan prasarana, kurikulum, serta tata kelola yang bagus dan yang paling penting adalah kualitas akan sumber daya manusia terutama pada tenaga pendidik yaitu dosen berkompeten di bidangnya, hal ini disebabkan karena kualitas seorang pengajar edukatif merupakan kunci utama keberhasilan sebuah lembaga pendidikan formal (Burki,1999; Angrist, 2001; Misnawati, 2004).

Untuk mewujudkan kinerja yang berkualitas maka seorang dosen dituntut untuk bersikap secara profesional dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang di berikan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut maka pemerintah melalui Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 untuk menegaskan kedudukan seorang dosen sebagai tenaga profesional.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, salah satu pengakuan dosen sebagai tenaga profesional dapat dibuktikan sertifikasi (BAB 2, Pasal 3 ayat 2). Lebih lanjut pada Pasal 6



dijelaskan bahwa dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pemberian sertifikasi yang dilakukan oleh pemerintah kepada dosen dilaksanakan untuk meningkatkan martabat dosen dan juga sebagai bentuk pengakuan pemerintah bahwa dosen adalah tenaga edukatif yang profesional di bidangnya. Disamping itu pemberian sertifikasi ini berguna untuk pemberian tunjangan yang diberikan kepada dosen untuk meningkatkan kesejahteraannya. Lebih lanjut pemberian tunjangan sertifikasi hanya dapat diberikan apabila kewajiban dalam hal ini pelaksanaan Tridharma yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik atau sebanyak 12 Sks dan paling tinggi 16 Sks dalam satu semester. Lebih lanjut pemerintah melalui UU menetapkan perhitungan Beban Kerja Dosen berdasarkan pengajaran dan penelitian 12 Sks, pengabdian masyarakat 3 SKS, Kegiatan Penunjang lain disesuaikan peraturan UU

Untuk mendapatkan sertifikasi sebagai dosen profesional maka seorang dosen memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pemerintah melalui uji kinerja dan bentuk penilaiannya berdasarkan

io yang diserahkan pada pihak *assessor*. Penilaian dalam io tersebut menyangkut deskripsi diri mengenai kualifikasi



akademik, pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, ikut serta dalam forum ilmiah, pengalaman, organisasi, di bidang pendidikan maupun sosial, serta penghargaan yang dalam bidang pendidikan. Dari penilaian portofolio yang cukup komprehensif tersebut dapat indikasikan bahwa seorang yang telah lulus kualifikasi dan telah mendapatkan sertifikasi dosen maka dosen tersebut telah memenuhi standar kompetensi dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.

Oleh sebab itu dosen profesional akan menampilkan tradisi kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku kerja dengan mengedepankan nilai universal, disiplin, inovatif, produktif, bertanggung-jawab. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dosen profesional adalah dosen yang bekerja berdasarkan nilai kultural, senantiasa menyuguhkan karya terbaik (*best practice*) secara terus-menerus tanpa batas (*infinite searching for excellence*) sesuai dengan profesinya (Arwildayanto, 2013).

Berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan diketahui bahwa rerata dosen belum melaksanakan kewajibannya secara professional. Hal ini dapat dilihat dari apa yang diungkapkan oleh Jejen Mushaf dosen Analisis Kebijakan Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta melalui harian (Repoblika 11 juli 2015) menyebutkan terdapat dosen yang minimnya kehadiran mengajar di kelas (kurang dari 16 kali pertemuan),

sebagian kecil saja dari jumlah dosen, tidak menjalankan tugasnya baik sebagai penasihat akademik mahasiswa, dosen kurang



serius dalam bimbingan karya ilmiah, dan dosen yang tergabung dalam konsorsium di prodinya masing-masing tidak melakukan diskusi intensif, baik pendalaman ke-ilmuan, metode pembelajaran, maupun grand design penelitian, dan terakhir dosen kurang antusias dalam mengikuti seminar, workshop, dan kuliah umum.

Selain permasalahan diatas Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Djoko Santoso, (tribunenews 4 Juni 2014) mengakui masih adanya persoalan krusial dalam proses sertifikasi, salah satunya adalah masih adanya plagiarisme. Kasus-kasus yang ditemui Kemendikti antara lain pemalsuan dokumen karya ilmiah, jurnal rakitan, jurnal bodong, artikel sisipan, label akreditasi palsu, nama pengarang sisipan, buku lama tapi sampul baru, dan nama pengarang yang berbeda.

Selain data di atas penelitian yang dilakukan oleh (Alam, 2015) terhadap kinerja PTS Kota Makassar didapatkan fakta bahwa masih sulitnya mencari karya ilmiah berupa penelitian internasional dan pengabdian masyarakat menandakan bahwa, kegiatan penelitian maupun pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen baik yang telah tersertifikasi maupun belum tersertifikasi hanya bertujuan untuk memenuhi kewajiban yang disyaratkan untuk pemenuhan BKD Hal ini menunjukkan bahwa banyak dosen khususnya pada dosen PTS yang

menutamakan pemenuhan kinerjanya berdasarkan kuantitas dan baik aspek kualitas dalam pelaksanaan tanggung jawabnya,



sehingga kegiatan penelitian maupun pengabdian masyarakat kurang mendapat pengakuan dalam pelaporan yang diverifikasi oleh DIKTI.

Beberapa fakta diatas memang memcerminkan bahwa sikap, maupun kemampuan dosen sebagai seorang profesional masih jauh dari harapan sehingga berdampak pada kinerja yang kurang memuaskan. Kurangnya kesadaran dosen terhadap sikap profesional dalam menjalankan kewajibannya tidak hanya merugikan dirinya sendiri namun juga memberikan citra yang kurang baik pada perguruan tinggi tempat dosen tersebut bekerja. Hal ini disebabkan karena profesionalisme dosen merupakan salah satu tolak ukur dalam sistem penjaminan mutu akademik (Arwildayanto.2013). Dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu akademik telah dilakukan standarisasi sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh BAN PT, yang berguna untuk menilai bagaimana pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi di PTS masing-masing.

Implikasi dari keadaan tersebut dapat kita ketahui bahwa masih banyak PTS yang belum mampu memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya program studi PTS yang mendapatkan akreditasi B maupun C sedangkan sangat sedikit dari PTS yang telah mendapatkan akreditasi A dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh BAN PT. Kurangnya PTS yang mendapatkan akreditasi A membuktikan bahwa kualitas dosen dalam melaksanakan

ma perguruan tinggi masih jauh dari harapan. Maka dari itu sangat  
kan suatu sikap yang profesional dalam melaksanakan pekerjaan



yang diembannya dan juga dukungan penuh dari PTS tempat dosen tersebut bekerja untuk dapat meningkatkan profesionalisme dosen.

Dampak yang ditimbulkan dari kurangnya profesionalisme dosen khususnya dosen PTS Kota Makassar dapat dilihat dari rendahnya kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Kota Makassar yang tercermin dari rendahnya pemenuhan beban kerja dosen yang menjadi acuan penilaian kinerja dosen sebagai bentuk implementasi dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Alam, 2015). Penelitian yang dilakukan Rusydi (2014) dan juga Alam (2015) mengungkapkan bahwa pada PTS di kota Makassar masih terdapat dosen yang mengajar dibawah 12 SKS/ semester, selain itu terdapat juga dosen yang jam mengajarnya jauh melebihi batas SKS yang ditentukan. Selain dari lebihnya jumlah batasan jumlah SKS dalam pengajaran sering juga dijumpai seorang dosen yang mengajar diluar dari rumpun jurusan keilmuan yang dimiliki sehingga memiliki keterbatasan dalam melaksanakan kegiatannya.

Dari data yang diperoleh dari Kopertis Wilayah IX dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2015 dapat diketahui bahwa terdapat 111 perguruan tinggi yang berada di Makassar dengan jumlah dosen sebanyak 5.437 orang yang terdiri dari dosen DPK dan yayasan.

Berdasarkan data tersebut juga diketahui bahwa terdapat 1.567 dosen

telah tersertifikasi dan sisanya sebanyak 3.870 dosen belum tersertifikasi. Dari data tersebut maka dosen yang telah diakui sebagai



dosen profesional tidak sampai setengah dari jumlah keseluruhan dosen yang bekerja pada PTS di kota Makassar.

Selain jumlah dosen data yang diperoleh dari Kopertis Wilayah IX tahun 2015 diketahui dari 1.264 orang dosen yang telah melaporkan kegiatan mereka dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Beban Kerja Dosen PTS di Makassar**

Tahun	Jumlah Dosen	Jumlah Penelitian	Rerata Penelitian	Jumlah Pengabdian Masyarakat	Rerata Pengabdian Masyarakat
2014	1.258	707	0,56	439	0,35
2015	1.264	724	0,57	480	0,38

Sumber : Kopertis Wilayah IX Sulawesi (2016)

Berdasarkan tabel di atas maka kegiatan penelitian dari 1.264 dosen yang telah melaporkan kegiatan mereka hanya terdapat 724 kegiatan penelitian. Bila di rata-ratakan maka angka yang didapat hanya sebesar 0.57 atau 57% dari total 1.264 dosen yang telah melakukan kegiatan penelitian pada tahun 2015. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat dosen baik yang telah tersertifikasi maupun yang belum tersertifikasi belum melaksanakan kegiatan penelitian dalam satu semester yang pada ketentuannya setiap dosen wajib menjalankan kegiatan penelitian minimal satu penelitian per semester.

Selain penelitian terdapat juga masalah dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat yang wajib dipenuhi oleh dosen sebagai bagian

dan pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi. Berdasarkan data yang terdapat pada tahun 2015 terdapat 480 kegiatan per tahun yang dilakukan oleh dosen dari 1.264 dosen, jika di persentase maka didapati angka



sebesar 38%. Hal ini berarti bahwa kinerja dosen dari sisi pengabdian masyarakat masih sangat rendah. Salah satu penyebab dari kurangnya pengabdian masyarakat ini disebabkan karena fokus pengabdian tidak relevan dengan keahlian yang dimiliki (Kopertis Wil.IX, 2016).

Kurangnya penelitian maupun pengabdian masyarakat yang dilakukan dosen juga diakui oleh kepala Kopertis wilayah IX yang menyatakan bahwa dalam lingkup Kopertis Wilayah IX baru 100 PTS yang aktif dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan sisanya 263 PTS yang belum melaksanakan kegiatan penelitian. Rendahnya penelitian dosen, salah satunya disebabkan karena kurangnya bantuan dana yang diberikan kepada dosen dari pihak PTS, selain permasalahan dana, kurangnya kompetensi dalam melaksanakan penelitian juga turut menghambat pemenuhan kinerja yang optimal pada dosen PTS (Kopertis Wil.IX, 2016).

Berdasarkan keadaan dan fakta yang ada maka untuk memaksimalkan profesionalisme dan juga kinerja dosen maka sangat dibutuhkan kontribusi PTS melalui pemberian imbalan atau kompensasi baik bersifat finansial maka harus juga ditunjang dengan pemberian kompensasi bersifat non-finansial baik yang berhubungan dengan karier maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dan juga kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dosen melalui

dayaan yang dilakukan Perguruan Tinggi tempat dosen tersebut



Penelitian yang dilakukan oleh Rusydi (2014) berkaitan dengan pemberdayaan khususnya dalam konteks motivasi terhadap kompetensi dan juga kinerja dosen PTS di kota Makassar dengan sampel Dosen DPK menemukan bahwa pemberdayaan dalam konstruk psikologis mampu untuk meningkatkan kinerja dosen kearah yang lebih baik tapi tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan dosen melalui pemberdayaan masih bersifat internal. Berdasarkan keadaan tersebut diperlukan penelitian lebih lanjut untuk khususnya pemberdayaan dalam kosntruk structural untuk melihat keterhubungan dalam peningkatan profesionalismemaupun kinerja.

Selain dari pemberdayaan menurut Rusydi(2014) pemberian reward atau kompensasi juga mampu meningkatkan kinerja dosen kearah yang lebih baik. Tetapi dalam penelitian tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut kompensasi dalam bentuk apa yang lebih memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja dosen. Berdasarkan hal tersebut peneliti mencoba untuk melihat pengaruh kompensasi tersebut berdasarkan dua bagian besar yaitu kompensasi dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk nonfinansial.

Lebih lanjut Rusydi (2014) dalam penelitiannya menyarankan bahwa diperlukan perluasan penelitian khususnya pemberdayaan dalam structural dan juga perluasan sampel yang tidak hanya dilakukan



oleh dosen DPK tapi juga dilakukan penelitian terhadap dosen Yayasan yang telah mendapatkan sertifikasi dari pemerintah.

Berdasarkan pemaparan fenomena maka untuk meningkatkan kinerja dosen haruslah didasari pada sikap yang profesional dalam menjalankan kewajibannya dan ditunjang melalui pemberdayaan dan pemberian kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor pemberdayaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap profesionalisme ?
2. Apakah faktor kompensasi finansial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap profesionalisme ?
3. Apakah faktor kompensasi non-finansial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap profesionalisme ?
4. Apakah faktor pemberdayaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja ?
5. Apakah faktor kompensasi finansial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap faktor kinerja ?

6. Apakah faktor kompensasi non-finansial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap faktor kinerja ?



7. Apakah faktor profesionalisme secara langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja ?
8. Apakah faktor pemberdayaan, berpengaruh terhadap kinerja melalui faktor profesionalisme ?
9. Apakah faktor kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kinerja melalui faktor profesionalisme ?
10. Apakah faktor kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja melalui faktor profesionalisme ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan maka tujuan penelitian yang hendak diperoleh adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor pemberdayaan terhadap profesionalisme.
2. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor kompensasi finansial terhadap profesionalisme.
3. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor kompensasi non-finansial terhadap profesionalisme.
4. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor pemberdayaan terhadap kinerja
5. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor kompensasi finansial terhadap kinerja.



Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor kompensasi non-finansial terhadap kinerja

7. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor profesionalisme terhadap kinerja
8. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor pemberdayaan, terhadap kinerja melalui faktor profesionalisme
9. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor kompensasi finansial terhadap kinerja melalui faktor profesionalisme
10. Untuk menguji dan menganalisa pola dan pengaruh dari faktor kompensasi non-finansial terhadap kinerja melalui faktor profesionalisme

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi pada bidang manajemen khususnya bidang sumber daya manusia
  - b. Memberikan kontribusi pengembangan penelitian yang akan datang pada konstruk model teoritik yang secara keseluruhan belum diuji secara empirik.
2. Manfaat Praktis
  - a. Memberikan kontribusi pada perguruan tinggi swasta dalam upaya pengembangan dosen menjadi lebih profesional dibidangnya dan peningkatan kinerja dapat dimaksimalkan



- b. Memberikan kontribusi kepada Kopertis wilayah IX berupa pengambilan kebijakan dalam rangka pelaksanaan undang guru dan dosen

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun dengan uraian sebagai berikut:

**Bab pertama, Pendahuluan**, menyangkut latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup/ batasan penelitian dan organisasi/sistematika pembahasan.

**Bab kedua, Tinjauan Pustaka**, menyajikan tentang faktor organisasi, faktor individu, profesionalisme dan kinerja serta beberapa penelitian terdahulu.

**Bab ketiga**, kerangka konseptual dan hipotesis

**Bab keempat, Metode Penelitian**. menyangkut tentang rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data dan metode analisis data.

**Bab kelima, Hasil Penelitian dan Pembahasan**, untuk hasil penelitian disajikan dalam bentuk analisis deskriptif analisis responden, karakteristik variabel, analisis pengukuran variabel dan *Structural Equation Modelling*.

**Bab keenam**, Pembahasan Hasil Penelitian

**Bab ketujuh**, Penutup, berisi Kesimpulan dan Saran.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Ruang lingkup penelitian ini adalah menyangkut perilaku organisasi di mana telaah mengenai organisasi dapat dilakukan terhadap tiga tingkatan yaitu individu, kelompok, dan sistem organisasi. Khusus dalam penelitian ini fokus pembahasannya adalah pada tingkat individu yang kemudian menjadi dasar teori dalam mengembangkan model penelitian.

Teori Ekspektansi berdasarkan penelusuran *literatur* merupakan teori yang paling sering dipergunakan dalam ranah penelitian empirik terkait kepuasan kerja, serta kompensasi khususnya untuk menjelaskan hubungan antara perilaku kinerja dengan hasil kinerja. Teori ini menjadi terkenal setelah diperkenalkan Vroom di tahun 1964 (Eerde dan Thierry, 1996). Teori Ekspektansi ini berdasarkan kepada pandangan bahwa setiap individual akan diperhadapkan dengan keharusan atau peluang untuk menentukan suatu pilihan dari serangkaian alternatif pilihan.

Besarnya arah penelitian untuk menjelaskan kinerja, selain daripada kepuasan kerja dan arah pekerjaan juga dijelaskan pencetus Teori harapan (ekspektansi), dalam pandangan terbarunya mengenai teori ini dalam buku *Great Minds in Management: The Process of Theory Development* (Vroom, 2005). Dijelaskan bahwa di antara ketiga wilayah

tersebut, maka kinerja yang paling besar mendapatkan dalam penelitian empirik, di mana variabel-variabel yang



diusulkan mengidentifikasinya adalah *instrumentalitas* (keyakinan bahwa jika seseorang dapat mencapai kinerja (performance) yang diharapkan akan memperoleh reward (r) yang lebih baik); *valensi* (bahwa nilai positif dan negatif yang diberikan orang terhadap hasil yang diperoleh); dan *ekspektasi* (keyakinan individu terhadap probabilitas dari usaha (*effort* = e) yang dilakukan akan mencapai tujuan atau prestasi yang diharapkan (*performance* = p)).

Dengan mengasumsikan bahwa seorang karyawan diperhadapkan kepada suatu alternatif pilihan apakah ingin mencapai tingkat kinerja yang lebih mudah untuk dicapai (kinerja yang moderat) ataupun tingkat kinerja yang lebih sulit untuk dicapai, maka Teori Ekspektansi menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen kognitif dari seorang karyawan yang akan secara bersama-sama menentukan pilihan yang akan diambilnya. Ketiga komponen kognitif tersebut yaitu *instrumentalitas*, *valensi*, dan *ekspektasi* yang secara berturut-turut dapat dijabarkan sebagai: (1) probabilitas atau kemungkinan bahwa suatu level usaha tertentu mengarah kepada level kinerja yang spesifik, (2) probabilitas atau kemungkinan bahwa level kinerja saat ini menyebabkan tercapainya hasil-hasil tertentu, dan (3) persepsi seseorang apakah mereka memiliki kemampuan untuk mencapai hasil dari perilaku tertentu atau apakah mereka memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang bahwa terhadap kemampuannya

untuk melaksanakan tugas dengan berhasil) dalam berperilaku.



Berdasarkan dari argumentasi yang dikemukakan dalam teori harapan (*ekspektansi*), maka alternatif yang memiliki utilitas atau kegunaan subjektif tertinggi yang akhirnya akan menjadi pilihan mereka. Hal inilah yang dikemukakan Lawler (1971) yang mengungkapkan dukungannya terhadap teori ini. Pernyataannya (Lawler, 1971) disampaikannya setelah ia mengaplikasikan dua faktor untuk mengukur signifikansi relatif dari pembayaran terhadap individu yang ditemukannya merupakan fungsi dari: (1) sampai sejauh mana di mana kompensasi dipersepsikan menyediakan sarana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan tertentu (misalnya untuk mencapai sasaran-sasaran (*goals*) tertentu, dan (2) pentingnya kebutuhan-kebutuhan tersebut untuk mencapai sasaran (*goals*) bagi individu.

Menurut Lawler (1971), semakin kompensasi dipandang oleh individu bersifat *instrumental*, sebagai contoh: (1) untuk memperoleh pengakuan dari orang lainnya, (2) untuk memperoleh jaminan dalam kehidupan kariernya, dan (3) untuk lebih mengetahui mengenai level pencapaian dirinya, maka akan semakin penting atau semakin menarik kebutuhan-kebutuhan tersebut bagi seseorang, yang juga pada gilirannya akan membuat kompensasi menjadi semakin penting. Dikarenakan kompensasi dipandang bersifat instrumental inilah, maka Lawler (1971) menganjurkan bahwa penelitian yang sekedar hanya menunjukkan

na anggota organisasi menilai pentingnya bentuk kompensasi bentuk yang lainnya tidaklah bersifat informatif. Hal ini



dikarenakan pada saat pembayaran menjadi penting, informasi tambahan sebaiknya mengindikasikan kebutuhan-kebutuhan atau sasaran-sasaran tertentu yang dipandang bersifat instrumental dalam pembayaran.

Signifikansi dari ketiga konstruk dari teori harapan (*ekspektansi*) ini telah dibuktikan dalam penelitian-penelitian empirik sebelumnya, misalnya yang dilakukan Silfhout (2000), bahwa persepsi seseorang terhadap ketiga konstruk ini dapat menjadi variabel *eksplanatori* dari teori harapan untuk menganalisis signifikansi dari bentuk-bentuk kompensasi yang dipergunakan dalam organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja individu.

Penelitian lainnya yang dilakukan Kanungo dan Mendonca (1988) selanjutnya menemukan bahwa persepsi terhadap suatu bentuk kompensasi juga dipengaruhi oleh kualitas dari umpan balik yang diterima karyawan, kepercayaan karyawan terhadap sistem kompensasi yang berlaku, kepercayaan diri (*self-efficacy*), serta variabel-variabel lainnya, misalnya tingkat ketidakpercayaan (*cynicism*). Penelitian yang dilakukan Wanous *et al.* (2000) bahkan menunjukkan bahwa ketidakpercayaan karyawan akan apakah usaha-usaha *change management* yang dilakukan organisasi akan berhasil memiliki dampak negatif terhadap persepsi *instrumentalitas*.

Wanous *et al.* (2000) khususnya menemukan bahwa tingkat kepercayaan nampaknya mengurangi motivasi dari karyawan untuk sesuai dengan yang telah dicanangkan melalui program-program



*change management* melalui usahanya sendiri. Dan yang lebih penting lagi, mereka menemukan bahwa persepsi *instrumentalitas* menjadi lebih rendah ketika sistem penggajian yang dikaitkan dengan kinerja digunakan dibandingkan sebelumnya saat organisasi masih menerapkan sistem upah harian (atau sistem pembayaran tetap). Tingkat ketidakpercayaan dalam hal ini mengimplikasikan bahwa bentuk kompensasi yang terkait kinerja tersebut dipersepsikan oleh karyawan memiliki *instrumentalitas* negatif.

## 2.1 Kajian Teori dan Konsep

### 2.1.1 Pemberdayaan

Banyak definisi yang telah dipaparkan oleh beberapa pakar dalam mendefinisikan pemberdayaan. Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *empowerment*. Pemberdayaan berarti memampukan (*to enable*), memberikan kesempatan (*to allow*) atau mengizinkan (*to permit*) melalui inisiatif sendiri atau yang dipicu oleh orang lain (Mulyadi, 2007). Pemberdayaan secara umum dapat diartikan bahwa suatu usaha untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, tanggung jawab, dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, atau dengan kata lain pemberdayaan adalah sesuatu peningkatan kemampuan yang sesungguhnya potensinya ada, dan usahanya adalah dari kurang berdaya lebih berdaya (Sedamayanti, 2007).



Robbins (2003) mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah penempatan pekerja untuk bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Hal ini berarti bahwa dengan memberdayakan maka mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka (Smith, 2000). Keterlibatan terhadap aktivitas inilah yang nantinya dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan memberikan dampak pada kinerja yang lebih bagus.

Walaupun terdapat banyak konsep dan juga teori yang membahas mengenai pemberdayaan, tetapi pada dasarnya pemberdayaan dapat dibedakan menjadi dua bagian besar, yaitu pemberdayaan dalam konstruk relasional dan pemberdayaan dalam konstruk motivasional (Rusydi, 2014). Dalam *literature* manajemen dan pengaruh sosial kekuasaan dirumuskan sebagai sebuah konsep relasional yang digunakan untuk menggambarkan persepsi tentang kekuasaan atau kendali yang dimiliki seorang pelaku atau sebuah organisasi terhadap pihak lain (Pfeffer, 2005). Dalam hal ini maka pemberdayaan sebagai “*to empower*” atau memberdayakan dapat dikatakan sebagai konstruk terhadap relasional karena pendelegasian wewenang kepada karyawan dalam melakukan tindakan. Selanjutnya pemberdayaan (*to enable*) pada konstruk motivasional hal ini dapat dilihat di mana kekuasaan dipandang

kebutuhan intrinsik untuk merasa yakin pada efektivitas diri (McClelland, 1989).



Dalam penelitian yang dilakukan Kanter (1977, 1993) dengan dimensi pemberdayaan kerja berdasarkan konsep, (teori pemberdayaan, (*structural theory of power in organization*)) yang meliputi:

- a) Akses informasi (*information*) mengacu pada kepemilikan pengetahuan formal dan informal yang diperlukan, agar lebih efektif di tempat kerja (pengetahuan teknis dan keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pemahaman tentang kebijakan organisasi dan keputusan).
- b) Akses sumberdaya (*resources*) berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memperoleh sarana keuangan, bahan, waktu, dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.
- c) Akses dukungan (*support*) adalah umpan balik dan bimbingan yang diterima dari bawahan, rekan, maupun atasan
- d) Akses peluang (*opportunity*) mengacu pada kemungkinan untuk berkembang dalam organisasi serta kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Kanter (1989) mengungkapkan bahwa bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi karyawan, yaitu meningkatkan perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik dan mental yang rendah.

Teori pemberdayaan (*structural theory of power in organization*)

kemukakan Kanter (1977;1993) juga dibuktikan oleh beberapa n dalam lingkungan kerja dengan melihat pengaruh



pemberdayaan terhadap kinerja dengan melihat faktor yang dianggap penting. Faktor yang dianggap penting tersebut meliputi pemberdayaan kerja lebih tinggi diasosiasikan dengan tingkat komitmen yang tinggi (Laschinger *et al.*, 2001), partisipasi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan organisasi (Kutzner *et al.*, 2004), tingkat otonomi kerja yang lebih tinggi (Kutzcher dalam Laschinger *et al.*, 2001), tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Laschinger *et al.*, 1999; 2001; Laschinger dan Finegan, 2004) dan kepercayaan organisasional yang lebih besar (Laschinger *et al.*, 2001; Laschinger dan Finegan, 2004). Hasil penelitian dari para peneliti tersebut memberikan dukungan terhadap teori pemberdayaan (*structural theory of power in organization*).

Selain dari penelitian diatas terdapat juga beberapa peneliti yang juga menguji pemberdayaan terhadap kinerja. Beberapa hasil penelitian tentang pemberdayaan sumber daya manusia mengungkapkan bahwa sumberdaya manusia telah mampu meningkatkan kinerja organisasi (Lashley, 1999; Jarar, 2002; D'Anunzio *et al.*, 1999; Setiwan, 2005 dalam Nongkeng *et al.*, 2011). Penelitian Lashley (1999) ini dilanjutkan penelitian yang sama pada satu restoranyaitu TLI Friday dengan judul "*Empowerment Through Involvement: a Case of Study TLI Friday Restourant*". Variabel pemberdayaan terdiri atas dimensi tugas, alokasi tugas, *power*, komitmen serta budaya. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa dengan pemberdayaan karyawan maka tujuan organisasi berupa perbaikan kualitas layanan, peningkatan produktivitas



karyawan dan penurunan tenaga kerja bisa dicapai, dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan D'Annuzio *et al.* (1999) terdiri atas komunikasi, komitmen, kepemilikan rasa memiliki, keterampilan, dan kompetensi dan keberlanjutan dengan metode penelitian kelompok dengan melakukan diskusi, dengan perbandingan dari kelompok-kelompok, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan pandangan dari setiap kelompok terhadap pemberdayaan karyawan yang terdiri dari komunikasi, komitmen, kepemilikan keterampilan, dan kompetensi, kepemimpinan serta berkelanjutan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan terhadap kinerja organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan Kenneth *et al.* (2009) untuk mengkaji dampak pemberdayaan dengan hubungan kesejahteraan keluarga, kualitas pekerja terhadap kinerja dalam perilaku organisasi. dengan melihat dampak pemberdayaan terhadap kepuasan dan kinerja. Maka hasil penelitian yang didapatkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap dengan kepuasan dan kinerja.

Dalam dunia pendidikan pemberdayaan tenaga edukatif adalah obat mujarab yang dianggap penting bagi reformasi pendidikan dalam merestrukturisasi sekolah dan juga untuk mengoptimalkan pengembangan

edukatif. Menurut pendapat yang dikemukakan Short, Greer dan (1994) menyatakan bahwa pemberdayaan didefinisikan sebagai



sebuah proses di mana peserta sekolah mengembangkan kompetensi untuk memimpin pertumbuhan mereka sendiri dan menyelesaikan masalah mereka sendiri.

Penelitian terhadap pemberdayaan tenaga edukatif telah dipelajari dalam kaitannya dengan kepuasan kerja (Rinehart dan Short, 1994), partisipasi dalam pengambilan keputusan (Gruber dan Trickett, 1987; White, 1992), Komitmen (Wu dan Short, 1996), Konflik (Johnson dan Short, 1998; Rinehart, Short, dan Johnson, 1997; Short, 1994b), Praktek instruksional dan siswa prestasi akademik (Marks dan Louis, 1997; Smylie, 1994), dan Kepemimpinan kepala sekolah (Blase dan Blase, 1996; Johnson dan Short, 1998; Kirby dan Colbert, 1994; Rinehart, Short dan Eckley, 1998). Penelitian yang dilakukan tersebut mendukung empat asumsi mengenai pemberdayaan tenaga edukatif: pertama, pemberdayaan tenaga edukatif yang paling efektif bila berorientasi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga edukatif; kedua, pemberdayaan memiliki setidaknya dua dimensi: organisasi dan kelas; ketiga, memberdayakan tenaga edukatif memiliki dampak terbesar pada prestasi siswa ketika penekanannya pada teknologi inti pengajaran dan pembelajaran di sekolah; keempat, untuk menjadi efektif, pemberdayaan tenaga edukatif perlu otentik (Sweetland dan Hoy, 2000). Karena itu pemberdayaan tenaga edukatif, dianggap sebagai faktor penting yang

ngaruhi efektivitas sekolah (Wall dan Rinehart, 1998; Bogler dan , 2004).



Penelitian yang telah dilakukan di atas maka dapat kita simpulkan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh yang positif yang tidak hanya tertuju pada kinerja tetapi juga memberikan pengaruh pada profesionalisme pengajar dalam menjalankan pekerjaan yang diberikannya.

### 2.1.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2011). Pendapat yang menyerupai pandangan yang dikemukakan sebelumnya dikemukakan Dessler (1998) yang mengatakan bahwa kompensasi merujuk kepada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran langsung yang berbentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, dan juga ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, dan uang liburan yang dibayar majikan.

Senada dengan Dessler (1998) Mondy (2008) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial terdiri dari:

- 1) *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk

yang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas



jasa yang dibayar secara periodik kepada individu tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

- 2) *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Kompensasi menjadi alasan utama bagi kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai, 2011; Handoko, 2003). Pemenuhan kebutuhan baik berdasarkan finansial maupun non-finansial memang telah menjadi suatu motivasi bagi tiap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu maka kompensasi harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui produktivitas yang diberikan oleh karyawan.

Pada organisasi yang berada di sektor bisnis memang telah lama berusaha meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan melalui sistem kompensasi terutama pembayaran yang tepat dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini seiring dengan usaha para ahli

men untuk mencari cara meningkatkan produktivitas, moral dan eraan karyawan sejak Taylor (1985:9-10) mengembangkan



*Scientific Management Theory* di awal 1900, dimana ia menyatakan bahwa *“It would seem to be so self-evident that maximum prosperity for the employer, coupled with maximum prosperity for the employee, ought to be the two leading objects of management, that even to state this fact should be unnecessary”*. Taylor (1985:10) lebih lanjut menyatakan bahwa *“...it is possible to give the workman what he most wants, high wages, and the employer what he wants, a low labor cost for his manufactures.”* Namun seperti dinyatakan Lawler (1977), terdapat beberapa permasalahan pada saat organisasi berkeinginan menggunakan pembayaran dan promosi sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja (Lawler, 1977).

Tujuan utama dari setiap organisasi ialah untuk menjamin organisasi dapat memperoleh kinerja yang lebih baik. Hal ini membuat organisasi berusaha untuk meningkatkan kualitas, daya tanggap, efisiensi dan produktivitas serta membuat pemimpinnya berusaha untuk mencapai kinerja yang diinginkan melalui orang lain. Namun, di sisi lain hal ini tetap merupakan suatu tantangan karena memerlukan kerja sama dari semua bagian dalam suatu organisasi terutama anggotanya. Hal ini menyebabkan organisasi harus mengembangkan kompensasi yang sesuai, memilih strategi kompensasi yang tepat, mengadopsi prinsip-prinsip kompensasi yang efektif, dan menyelaraskan kompensasi dengan

Sasaran organisasi itu sendiri.



Secara tradisional, program-program kompensasi hanya memberikan penghargaan kepada karyawan karena hadir dan tampak sibuk di tempat kerja. Dalam hal ini, kompensasi ditujukan untuk *menjustifikasi* meningkatnya kompensasi yang diterima individu yang didasarkan kepada penilaian kinerja tahunan. Namun dikarenakan bias-bias yang muncul, ukuran-ukuran kinerja yang tidak akurat atau tidak adil, dan kesulitan dalam melakukan penilaian, menyebabkan penghargaan terhadap kinerja individu tidak dapat dilakukan dengan baik. Intinya sistem kompensasi tradisional gagal untuk mengakui perbedaan-perbedaan kinerja pegawai.

Seperti yang dikemukakan Gilley *et al.* (2009) bahwa program-program kompensasi memang sering dipergunakan untuk mempertimbangkan (1) pertumbuhan dan perkembangan karyawan, dan (2) sasaran-sasaran organisasi, bahwa program kompensasi yang gagal untuk mengaitkan peningkatan kinerja dengan pertumbuhan dan pengembangan karyawan, akan mengalami *stagnasi* atau bahkan menurun efektivitasnya". Sedangkan, kegagalan untuk menyelaraskan program kompensasi dengan sasaran-sasaran strategik organisasi akan berbalik menjadi penghambat pertumbuhan organisasi dan sekaligus menjadi indikator dari praktek-praktek kompensasi yang ketinggalan jaman serta tidak efektif.

Selanjutnya kompensasi finansial dalam bentuk uang dapat  
ng menjadi bentuk penghargaan yang paling populer dan menjadi



motivator yang paling kuat. Hasil penelitian Hern dan Alonzo (1998) menemukan dalam survey mereka bahwa 79% dari pegawai memilih uang sebagai balas jasa yang paling disukai. Meskipun penelitian dari Hern dan Alonzo ini telah lama dilakukan (1998) dan dalam konteks perusahaan di sektor bisnis, namun temuan yang didapatkan menurut hemat peneliti masih tetap kuat saat ini dan juga berlaku pada sektor apapun juga (pengecualian mungkin terdapat pada organisasi nirlaba termasuk sektor pendidikan). Uang masih menjadi simbol status bagi kebanyakan orang karena mencerminkan kekuasaan dan prestise. Uang dan produk serta jasa yang dapat dibelinya juga mendemonstrasikan kesuksesan seseorang kepada masyarakat dan akhirnya menyebabkan balas jasa moneter tetap memiliki signifikansi penting dalam struktur kompensasi setiap organisasi. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hackman dan Suttle (1977) yang menyatakan bahwa kompensasi ekstrinsik lebih disenangi karena kompensasi tersebut mengarah pada kompensasi lain, misalnya, gaji yang besar dan akan mengarah pada prestasi dan peningkatan status sosial.

Organisasi yang efektif karenanya mengaitkan balas jasa dalam bentuk uang dengan kinerja yang ingin dicapai yang juga diharapkan mendukung sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan organisasi, sementara pada saat bersamaan mengharapkan terjadinya pembelajaran dan

arahan pada karyawannya. Dari perspektif organisasi, uang yang sangat luas penggunaannya sebagai insentif atas tiga alasan:



(1) akan mudah untuk mengukur atau menyelaraskannya dengan kinerja, (2) bersifat universal (secara umum biasanya menjadi suatu hal yang diinginkan dan diterima oleh semua orang), dan (3) dipandang oleh supervisor untuk menjadi motivator utama (*relative*) dari perilaku manusia (Gilley *et al.*, 2009).

Memang terdapat berbagai cara untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan, mulai dari kas dan bonus-bonus sampai kepada bentuk-bentuk kompensasi finansial tidak langsung lainnya termasuk asuransi kesehatan dan rencana pensiun, terlepas dari hal ini terdapat beberapa persamaan pandangan atau filsafat yang mendasari pemberian kompensasi ini.

Menurut LeBoeuf (1985) kompensasi sebaiknya didasarkan atas pandangan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya yang “tepat”. Dengan cara ini, organisasi menunjukkan pemahaman mereka bahwa “apa yang dihargai tersebut telah dilakukan”. Pendekatan ini menjamin bahwa organisasi akan lebih dapat mencapai hasil yang diinginkan. Namun di sisi lain, kegagalan untuk menghargai perilaku yang baik akan mengarah kepada hasil-hasil yang tidak memuaskan.

Selanjutnya dijelaskan pula bahwa kompensasi sebaiknya cukup fleksibel untuk mempertimbangkan dinamisnya inisiatif-inisiatif *change*

*ment* yang sifatnya menyeluruh. Karenanya pada saat perubahan ini, program kompensasi juga diharapkan tetap bersifat fleksibel



serta dapat di rubah atau didesain ulang. Untuk itu pendekatan ini mendukung peningkatan kompensasi yang berkelanjutan agar dapat mencerminkan kultur, nilai-nilai, prinsip-prinsip yang menjadi panduan, serta sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan organisasi. Filsafat kompensasi karenanya mendefinisikan siapa yang berpartisipasi dalam keputusan kompensasi, apakah pengambilan keputusan sebaiknya desentralisasi pada pemimpin ataupun di desentralisasi ke departemen-departemen, dan apakah manajer sebaiknya dipandang harus bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya serta kontribusinya terhadap program-program kompensasi yang telah dipilih.

Perlunya mempertimbangkan dampak pemberian kompensasi secara menyeluruh ini juga telah ditemukan Kerr (1988) yang melakukan penelitian mengenai salah satu pertanyaan penelitian utama dari sistem kompensasi (Gerhart, 2000) yang telah lama diutarakan oleh para peneliti di bidang kompensasi seperti March dan Simon (1958) yaitu: *Do organizational reward and punishment systems effectively reinforce congruence between the goals of employees and those of the organization?*

Temuan Kerr (1998) ini mengejutkan karena menurutnya, sistem kompensasi: (1) mengarah ke perilaku kerja disfungsional, (2) menjadikan perilaku kerja yang fungsional tidak efektif dan bahkan menghambatnya,

atau berfokus kepada hasil kerja masing-masing karyawan (3) menjadikan memperkuat kerja sama antara karyawan, (4) menjadikan



karyawan sulit untuk memiliki persepsi yang jelas dan tidak *ambigu* terhadap hubungan antara kinerja dengan penghargaan yang diterimanya, (5) meskipun ditunjukan untuk membayar kinerja, tetapi dalam realitasnya ditunjukan untuk membayar kehadiran karyawan, (6) mengarahkan karyawan kepada perilaku-perilaku yang mereka percayai akan memungkinkannya memperoleh penghargaan, di mana perilaku-perilaku tersebut sering tidak sesuai dengan perilaku karyawan yang diinginkan oleh pimpinan.

Merujuk pada temuan Kerr (1998), sistem kompensasi nampaknya dapat mengarah kepada sasaran-sasaran yang tidak sesuai dengan organisasi. Sebaliknya, sistem kompensasi dapat membuat karyawan kesulitan memandang bagaimana hasil dari usaha mereka atau kinerjanya mempengaruhi apa yang menjadi bagian-bagian dari pembayaran yang mereka terima.

Beberapa Penelitian maupun teori mengenai kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja menemukan hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja (Benardin dan Russel, 1993; Zaman *et al.*, 2011; Sofyan, 2012; Tanjung, 2014). Penelitian yang dilakukan Surbakti (2011) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serempak antara kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dosen, namun secara parsial hanyalah

...sasi yang bersifat signifikan terhadap kinerja dosen.



Inkonsistensi temuan ditunjukkan pada studi yang dilakukan Sofyan (2012), bahwa secara parsial sertifikasi dosen, pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi peningkatan kinerja dosen.

Berdasarkan pemaparan di atas maka memang terdapat perbedaan pendapat mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja baik dalam teori maupun pada hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, sehingga variabel ini menarik untuk diuji lebih lanjut untuk melihat perbedaan tersebut.

Selain memberikan pengaruh terhadap kinerja pemberian kompensasi finansial juga akan memberikan dampak pada tingkat profesionalisme seorang. Hal ini diungkapkan Bellois, (2003) yang mengatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang penting dalam hal kinerja dan juga professionalisme karyawan. Beberapa peneliti menduga bahwa kesesuaian antara professionalisme dan organisasi tempat dia bekerja tergantung pada keinginan organisasi untuk memberikan penghargaan kepada perilaku profesional.

Hasil penelitian tentang kompensasi mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi finansial telah mampu meningkatkan profesionalisme tenaga edukatif (Nzulwa, 2014; Tanjung, 2015). Penelitian yang dilakukan Nzulwa (2015) pada 150 tenaga edukatif di kota Nairobi Kenya, menemukan bahwa perilaku tenaga edukatif profesional dan

kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi seperti sasi. Lebih lanjut dalam penelitian ini kebanyakan dari mereka



pergi bekerja sebagai cara yang mudah dalam memenuhi kewajiban keuangan mereka. Hasil yang sama juga ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2015) dengan meneliti 102 tenaga edukatif di Kota Medan Indonesia menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif kepada profesionalisme. Hal ini menandakan bahwa perubahan sikap ke arah profesional sangat ditentukan dari perubahan kompensasi yang diberikan kepada tenaga edukatif.

### 2.1.3 Kompensasi Non Finansial

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (*parsial*) dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis *reward* tersebut adalah:

- a) Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk *survival* dan *security* dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya : upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.



- b) Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau *interest* suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional

Kompensasi non-finansial dalam sebuah organisasi lebih pada timbal balik berupa penghargaan dalam pencapaian kinerja. Walaupun kompensasi non-finansial dari sebuah penghargaan tidak memiliki banyak landasan teori seperti kompensasi finansial, kami berpendapat bahwa perbedaan konseptual antara penghargaan yang bersifat finansial maupun non-finansial adalah penting (Peterson dan Luthans, 2006). Lebih lanjut Mondy (2008) mengemukakan bahwa kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan).

Kompensasi non-finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, penghargaan atas kinerja, dan promosi. Kompensasi



bentuk ini merupakan perwujudan dan pemenuhan kebutuhan harga diri (*self-esteem*) dan aktualisasi diri (*self actualization*). Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Bentuk dari penghargaan itu sendiri bisa berupa uang ataupun lainnya. Pada dasarnya suatu penghargaan diberikan untuk lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan pegawai ini diharapkan pegawai mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilannya sehingga kompetensi setelah diadakan pelatihan kinerja meningkat.

- 2) *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan). Kompensasi non-finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung



(*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).  
(Mondy, 2003:442).

Pendapat tersebut memiliki kesamaan dengan pernyataan Rivai (2011), yang membagi kompensasi non-finansial menjadi dua bagian besar yang meliputi kompensasi non-finansial ke dalam sub variabel. Pada kompensasi non-finansial pada karier meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan pada kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja meliputi nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif, dapat pujian, bersahabat.

Adeoti dan Isiaka (2006) mengemukakan bahwa kompensasi non-finansial dibedakan menjadi dua bagian yaitu penghargaan yang langsung diberikan dan penghargaan karier. Khusus pada penghargaan yang berkaitan dengan karier hal ini merupakan penghargaan yang berimplikasi jangka panjang dan kompensasi ini berkaitan dengan pengembangan profesionalisme pegawai. Beberapa bagian yang termaksud pada penghargaan jenis ini adalah:

- 1) Menyediakan pelatihan yang bersifat formal maupun non formal
- 2) Memberikan dukungan pada individu maupun team dalam pemberian tanggung jawab
- 3) Memberikan otonomi yang lebih besar kepada pegawai yang berprestasi



- 4) Menawarkan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan kariernya ke jenjang yang lebih tinggi.

Adeoti dan Isaka (2006) menyimpulkan bahwa implikasi dari hal tersebut bahwa pegawai termotivasi terhadap kompensasi nonfinansial.

Salah satu keunggulan dari kompensasi non-finansial bila dibandingkan dengan kompensasi finansial adalah kompensasi non-finansial dapat menjadi alat yang sangat efektif bagi organisasi dalam peningkatan motivasi dan kinerja pegawai dan memberikan nilai yang bertahan lama bagi pegawai. Armstrong (1999) melihat bahwa non-finansial kompensasi adalah penghargaan yang berfokus pada kebutuhan pegawai untuk mendapatkan tingkat yang bervariasi dalam pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, pengaruh dan pengembangan diri. Lebih lanjut Zinghein (2000) mengatakan bahwa seseorang bekerja tidak semata mata hanya untuk mendapatkan pendapatan. Hal ini menekankan bahwa kompensasi finansial berada pada tingkat yang lebih tinggi lagi dalam pemenuhan kebutuhan seseorang dalam bekerja.

Pada kompensasi non-finansial khususnya pada umpan balik kinerja, meskipun secara konseptual dan praktek hal tersebut berkaitan erat dengan pengakuan sosial, namun hal ini memiliki makna yang tepat bagi manajemen perilaku kinerja (Peterson dan Luthans, 2006). Umpan balik kinerja didefinisikan sebagai penyedia informasi kuantitatif atau

pada kinerja masa lalu yang bertujuan untuk mengubah atau mempertahankan kinerja dalam cara tertentu (Prue dan Fairbank, 1981).



Dengan demikian, intervensi umpan balik yang benar dalam pengelolaan perilaku menyampaikan informasi lebih meyakinkan pada relevansi tugas karyawan daripada pengakuan sosial. Karena pengakuan sosial, bukannya menyampaikan informasi terkait tugas (Stajkovic dan Luthans, 2001), justru keuntungan dan kekuatannya terutama dari harapan penerima yang menerima pengakuan atau penghargaan dapat menyebabkan imbalance yang justru lebih nyata, sering gagal untuk memandu upaya kinerja di masa depan. Bahkan, dalam penelitian meta-analisis menunjukkan bahwa umpan balik telah memberikan beragam hasil pada kinerja; di beberapa kondisi menunjukkan peningkatan kinerja, dan pada kondisi lain tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja (Kluger dan DeNisi, 1996).

Dalam suatu ulasan komprehensif terhadap sebuah survei yang meminta karyawan memberikan nilai terhadap berbagai penghargaan, ditemukan bahwa penghargaan non-finansial berada di tempat yang lebih tinggi dari penghargaan finansial, studi yang dilakukan Luthans (2005) pada 1500 karyawan dengan berbagai profesi kerja menemukan penghargaan instan dan pribadi dari manajer menjadi penghargaan paling penting dari 65 jenis penghargaan yang telah dievaluasi. Lebih dari setengah jumlah karyawan mengaku jarang, walaupun pernah mendapatkan penghargaan sejenis dari manajer. Staf diperusahakan

kan bahwa alasan utama meninggalkan perusahaan adalah kurangnya penghargaan dan pujian. Kurangnya penghargaan



serta pujian dapat juga mengakibatkan yang mengakibatkan turunnya motivasi berdampak dampak terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan Stajkovic dan Luthan (2000) menemukan bahwa penghargaan sosial dan umpan balik kinerja meningkatkan kinerja yang secara signifikan *relative* lebih tinggi dari pada gaji kinerja yang dikelola secara tradisional. Sedangkan pada penelitian terakhir yang dilakukan oleh Peterson dan Luthans (2006) dengan membandingkan antara kompensasi finansial dan non-finansial menemukan bahwa insentif finansial memiliki efek yang lebih besar pada nilai *benefit*, layanan pelanggan, dan hasil retensi karyawan. Tetapi selain retensi karyawan kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial memberikan dampak yang seimbang secara signifikan.

Selain mempengaruhi kinerja, kompensasi non-finansial juga turut mempengaruhi profesionalisme kerja (Boyt *et al.*, 2000; Thormson dan Strikland, 2001; Hampton dan Hampton, 2004).

Penelitian yang dilakukan Thormson dan Strikland (2001) menemukan bahwa lingkungan yang mendukung terhadap perkembangan seorang karyawan akan memberikan pengaruh yang besar dalam menciptakan profesionalisme seorang karyawan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kesempatan untuk pengakuan, kekuasaan, status sosial, prestise, keamanan, pertumbuhan dan perkembangan dalam karier mereka dan

penghargaan yang baik jauh lebih penting dari uang yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Penelitian yang dilakukan Boyt *et al.* (2000) yang dilakukan pada para peneliti pemasaran, mendapatkan hasil bahwa penghargaan dalam sebuah organisasi akan membantu perkembangan perilaku profesional yang menjadi kunci dalam profesionalisme. Temuan atas struktur penghargaan membantu perilaku Professional menuju pada tingginya *esprit de corps* dan kepuasan kerja. Hal yang mirip juga di temukan oleh Hampton dan Hampton (2004), di mana penelitian dilakukan pada perawat yang telah tersertifikasi mendapatkan hasil bahwa imbalan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terkait dengan profesionalisme

#### 2.1.4 Karakteristik Profesionalisme

Profesional sering dipandang sebagai seorang yang ahli dalam satu bidang yang dia kerjakan atau lebih dikenal dengan seorang teknisi tapi pemahaman terhadap profesional tidak hanya didasarkan terhadap keahlian yang dikuasai tetapi mencakup hal yang lebih luas. Seorang yang profesional dituntut untuk menguasai visi yang mendasari keterampilannya yang menyangkut wawasan filosofis, pertimbangan rasional, dan memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya (Samana, 1994). Hal ini yang membedakan antara seorang profesional dengan teknisi. sering kali seseorang menyamakan antara seorang yang profesional dan teknisi bila

ditinjau dari jarak pandang yang lebih jauh terhadap penjelasan tersebut maka kita dapat membedakan antara seorang yang profesional dan teknisi. Seorang yang profesional harus memiliki tiga dimensi yang mereka miliki yaitu keahlian, tanggung jawab, dan rasa kesejawatan. Hal ini yang membedakan antara seorang profesional dengan teknisi. sering kali seseorang menyamakan antara seorang yang profesional dan teknisi bila



(Uno dan Lamatenggo 2012). Hal yang sama juga di ungkapkan Maister (1998) yang mengatakan bahwa lawan kata dari profesional bukan unprofessional melainkan teknisi. lebih lanjut dia mengatakan bahwa seorang profesional adalah teknisi yang peduli.

Hall (1968) mengungkapkan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural merupakan bagian dari pembentukan pelatihan, asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan aspek Professional

Profesionalisme menurut *Meriam-Webster's Dictionary and Thesaurus* (2006) merupakan tindakan-tindakan, tujuan-tujuan, ataupun kualitas-kualitas yang menjadi ciri dari suatu profesi atau seorang profesional. Dali *et al.* (2013) mengatakan bahwa konsep Profesionalisme digunakan untuk mengukur seberapa profesional seseorang terhadap profesinya yang tercermin dari sikap dan tingkah laku. Pernyataan ini didasari dengan apa yang diungkapkan oleh Hall (1968), Kalbers dan Fogarty (1995) yang mengatakan ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku. Perilaku profesional adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan sebaliknya. Hal yang mirip juga di ungkapkan oleh Wynd (2003) profesionalisme merujuk terhadap sikap yang mewakili tingkat identifikasi serta komitmen untuk profesi tertentu.

Untuk melihat bagaimana karakteristik Profesionalisme maka harus mengetahui atribut apa yang melekat pada profesionalisme tersebut.



Atribut profesionalisme ini mencakup pada pendidikan dan keterampilan, pengetahuan terhadap teori, kode etik, organisasi profesional dan pelayanan (Hall, 1968; Miller *et al.*, 1993; Adam dan Miller, 2001; Hwang *et al.*, 2009).

Selain itu pendapat di atas mengenai atribut yang melekat terhadap profesionalisme terdapat juga beberapa pendapat seperti yang diungkapkan Harefa (1999) yang mengungkapkan bahwa terdapat empat atribut yang dapat dianggap mewakili profesionalisme antara lain: a) keterampilan tinggi yang didasari pada pengetahuan teoritis dan sistematis. b) pemberian jasa dan pelayanan yang *altruistis* yang artinya lebih berorientasi pada kepentingan umum dibanding dengan kepentingan pribadi. c) adanya pengawasan yang ketat atas perilaku pekerja melalui kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan. d) suatu sistem balas jasa, berupa uang, promosi jabatan, dan kehormatan yang merupakan lambang prestasi kerja.

H. Maister (1998) yang mengatakan bahwa profesionalisme harus memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan klien, dan keinginan tulus untuk membantu. Dari atribut-atribut tersebut maka akan dapat dibedakan antara pekerja yang telah mempunyai sikap yang profesional ataupun pekerja yang belum dapat dikatakan sebagai pekerja yang profesional atau seorang



Telah banyak literatur yang mendiskusikan mengenai profesi, profesional dan juga professionalisme secara panjang lebar, tapi tidak ada bentuk pasti dari definisi tersebut (Hampton dan Hampton, 2004). Dalam pandangan umum dari setiap penelitian mengindikasikan bahwa profesi terdiri dari beberapa atribut antara lain: 1) ilmu pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal. 2) tingkat pengembangan kemampuan. 3) Sertifikasi. 4) tingkah laku dan kepercayaan terhadap professionalisme. (Cullen, 1978; Fitzpatrick, 1983; Hall, 1968; Keer dan Von Glinow, 1977; Raelin *et al.*, 1985; Wilensky, 1964).

Hampton dan Hampton, (2004) mengungkapkan kategori struktural mengarah pada pembentukan profesional yang membutuhkan pada pendidikan formal, perkembangan kemampuan, dan juga sertifikasi. Di lain pihak professionalisme merupakan komponen sikap dan dimensi tingkah laku di mana seorang profesional berpikir mengenai kepercayaan dan bertingkah laku terhadap pekerjaan dan profesi yang mereka lakukan, termasuk di dalamnya dedikasi, *autonomi*, dan juga komitmen terhadap asosiasi profesional (Hall, 1968; Keer dan Von, Glinow, 1977).

Beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh professionalisme terhadap kinerja mendapatkan hasil positif, yang berarti bahwa dengan peningkatan professionalisme pegawai akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja (Kwon *et*

; Dali dan Mas'ud, 2014).



Penelitian yang dilakukan Kwon *et al.* (2010) pada perawat sebanyak 206 yang bekerja di rumah sakit dengan menggunakan SPSS dan mengukur profesionalisme berdasarkan lima dimensi yang telah dikemukakan Hall (1968) mendapatkan hasil bahwa pemberian otonomi dan juga *sense of calling* memberikan dampak sangat berarti bagi perawat untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Dan juga dikatakan bahwa *autonomy* dapat dijadikan sebagai alat yang kuat untuk memprediksi tingkat keprofesionalan seorang dalam melakukan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan Dali dan Mas'ud (2014) pada 122 auditor internal (APIP) dan juga menggunakan dimensi profesional yang dikemukakan Hall (1968) mendapatkan hasil bahwa selain memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja profesionalisme juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Lebih lanjut penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan dari APIP mengungkapkan bahwa profesionalisme adalah hal yang sangat penting dan telah ditamamkan kebijakan auditing. Hal ini disebabkan karena auditor bebas dalam mengambil sebuah keputusan dalam menjalankan tugasnya.

Profesionalisme jika dikaitkan dengan penelitian ini adalah profesionalisme dari dosen terkait pekerjaan sebagai tenaga pengajar di dalam perguruan tinggi swasta yang bersangkutan dan dipandang

ngaruhi kinerjanya. Hal ini sejalan dengan temuan dari Schmidt ter (1998) yang menunjukkan bahwa profesionalisme yang dimiliki



seseorang memberi pengaruh utama terhadap kinerja pekerjaan secara tidak langsung melalui peluang untuk mengakumulasi pengetahuan akan pekerjaan yang serupa.

Dosen adalah seseorang yang berprofesi sebagai pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mendidik. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, dikatakan bahwa: “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Regulasi ini memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen dikenal sebagai perwujudan Tridharma perguruan tinggi.

Untuk melaksanakan tugas yang sangat kompleks tersebut, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 45 dijelaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan

ewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian profesi



dosen bisa dikategorikan sebagai pekerjaan khusus multi talenta dan keterampilan paripurna yang dilaksanakannya berdasarkan prinsip

- a) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- b) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- c) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- d) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;

Tugas pokok dosen terdiri dari tiga tugas besar bidang pendidikan, yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Disamping itu tugas pokok lainnya, seorang dosen berkewajiban dalam pengembangan kegiatan akademik, organisasi profesi dan partisipasi dalam perguruan tinggi tempat yang bersangkutan bekerja.

Profesionalisme seorang dosen bukan hanya terkait dengan

saannya terhadap suatu disiplin ilmu dan keahlian tertentu, tetapi tuntutan amalan terbaiknya dalam penyelenggaraan pendidikan,



penelitian dan pengabdian pada pelayanan masyarakat. Dengan demikian seorang dosen profesional mempunyai peran bukan hanya ganda melainkan multi, yaitu senantiasa memelihara dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keahlian, sekaligus berusaha memahami dan meningkatkan kepuasan civitas akademiknya sebagai *stakeholders* perguruan tinggi (Arwildanto. 2013).

Selanjutnya penelitian profesionalisme dalam bidang pendidikan terutama pada penelitian professionalisme dalam aspek struktural menunjukkan bahwa dimensi-dimensi untuk mengukur profesionalisme seseorang yang terdiri dari gelar kesarjanaannya, *licensure* atau dengan kata lain adalah tersertifikasinya seorang tenaga pengajar dalam profesinya, dan lamanya pengalaman kerjanya menunjukkan adanya hubungan yang secara statistik cukup signifikan dengan pencapaian mereka yang diajarnya atau mahasiswanya (Darling-Hammond, 2000; Ding dan Sherman, 2006; Goldhaber dan Anthony, 2007; Guarino *et al.*, 2006; Jepsen, 2005; Kaplan dan Ownings, 2001; Strunk dan Robinson, 2006; Wayne dan Youngs, 2003).

Beberapa peneliti lainnya juga telah menganalisis lamanya masa kerja dari tenaga pengajar yang bersangkutan dan menemukan bahwa pengalaman mengajar ini terkait dengan keberhasilan meningkatkan pencapaian nilai mereka yang diasuhnya (Jepsen, 2005). Kaplan dan

(2001) menemukan bahwa indikator-indikator seperti gelar,



*licensure*, dan lamanya masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian nilai kelas.

Terkait dengan *licensure* atau status sertifikasi, maka analisis dari Darling-Hammond (2000) menggunakan persentase dari pengajar yang tidak tersertifikasi dibandingkan dengan mereka yang telah tersertifikasi penuh sebagai ukuran yang ditemukannya hubungan secara kuat dengan pencapaian nilai kelas. Studinya didasarkan kepada premis bahwa persiapan bahan pengajaran serta kualifikasi dari pengajar dalam profesinya dapat menjadi bukti dari besarnya pengetahuan yang dimiliki tenaga pengajar yang bersangkutan. Dan kedalaman pengetahuan inilah yang akan menunjukkan keahlian yang lebih besar pula pada saat mengajar yang menyarankan bahwa tenaga pengajar tersebut lebih memiliki kesiapan, terqualifikasi dan rasa percaya diri yang dapat meningkatkan pembelajaran peserta didik, selain daripada kepuasan tenaga pengajar.

Temuan-temuan sebelumnya ini berbeda dengan temuan para peneliti lainnya yang cenderung tidak menemukan hubungan antara indikator-indikator dimensi kuantitatif seperti gelar, *licensure*, dan lamanya masa kerja, misalnya temuan Goldbaheer dan Anthony (2007) yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut tidaklah merupakan prediktor yang signifikan terhadap pencapaian mahasiswa. Demikian juga

n yang dilakukan Kaplan dan Owings (2001) menunjukkan pengaruh sertifikasi yang dimiliki pengajar terhadap pencapaian



peserta didik tidaklah jelas dan menyesatkan sebagai ukuran dari kualitas profesionalisme untuk meningkatkan pencapaian peserta didik.

Penelitian yang dilakukan Ding dan Sherman (2006) merekomendasikan penggunaan pendekatan multi-level yang menempatkan mahasiswa, pengajar, dan lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam suatu proses *Student-Centered Learning* (SCL) di lembaga pendidikan yang bersangkutan. Kesimpulan yang sama juga muncul dari Darling-Hammond (2000) serta Wayne dan Youngs (2003) yang menyatakan bahwa dikarenakan literatur penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya hasil yang tidak konklusif maka penelitian lanjutan diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan dari dimensi-dimensi ini terhadap kinerja .

Adanya gap terhadap hasil penelitian ini yang mengarahkan peneliti untuk memasukkan profesionalisme dalam aspek sikap yang telah dikemukakan oleh Hall (1968) dan direvisi Snizek (1972) yang meliputi (1) *use of professional organization, as a major referent*, (2) *belief in public service*, (3) *belief in self-regulation*, (4) *sense of calling to the profession* and (5) *autonomy* (Hampton dan Hampton, 2004) yang telah dipergunakan oleh beberapa peneliti dari berbagai bidang baik pengacara, akuntan, internal auditor, dokter gigi, ahli computer, peneliti pemasaran, keperawatan (Hall, 1968; Miller *et al.*, 1993; Kalber dan Forgatty, 1996;

dan Miller, 2001; Boyt *et al.*, 2001; Hampton dan Hampton, 2004; *et al.*, 2010) untuk melihat profesionalisme tenaga edukatif dalam



dunia pendidikan. Penelitian ini menempatkan dosen yang telah tersertifikasi sebagai unit analisis dalam mengukur profesionalisme.

Mengacu pada konsep profesionalisme dalam aspek sikap Hall (1968) Snizek (1972) dan kemudian dikembangkan Kalbers dan Forgatty (1996) pengertian dari ke lima dimensi tersebut adalah:

- 1) Afiliasi Komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran akan profesinya.
- 2) Percaya pada kewajiban sosial merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- 3) Percaya pada keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- 4) Dedikasi pada profesi (*Sense calling on field*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun kompensasi ekstrinsik berkurang. Sikap ini



merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

- 5) Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

### 2.1.5 Kinerja

Kemampuan sebuah organisasi untuk dapat bersaing sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karyawan baru maupun karyawan lama



adalah salah satu langkah bagaimana perusahaan itu dapat menyesuaikan diri dari perubahan lingkungan yang akan dihadapinya.

Terdapat beberapa pengertian mengenai kinerja Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh [karyawan](#) sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedang menurut Sutrisno (2011) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal yang sama disampaikan Whitmore (1997:104) bahwa kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu ekspresi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Dari pendapat di atas maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan didasarkan kemampuan yang memadai dibidangnya dan juga disertai oleh motivasi yang kuat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Borman dan Motowildo (1993) membagi kinerja berdasarkan dua bagian yaitu kinerja tugas dan

ontekstual. Kinerja tugas termasuk perilaku-perilaku yang memiliki dalam inti tugas pekerjaan dalam organisasi dan menyertakan



aktivitas-aktivitas yang umumnya diakui sebagai bagian dari pekerjaan karyawan. Sedangkan kinerja kontekstual adalah aktivitas yang tidak berkenaan langsung terhadap pekerjaan tapi mempunyai pengaruh terhadap lingkungan organisasional, sosial, dan psikologis yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh dari kinerja kontekstual ini dapat berupa pemberian saran, ataupun pemberian batuan kepada rekan kerja dalam pencapaian sasaran dalam sebuah organisasi (Alam, 2015)

Berdasarkan prosesnya, Goltom dan Simon (1994) memandang bahwa kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi(m), kemampuan(k), dan persepsi(p) pada diri seseorang. Berdasarkan pengertian ini maka kemampuan saja tidak cukup untuk menciptakan kinerja yang optimal tapi unsur motivasi dan persepsi terhadap apa yang di kerjakan merupakan hal juga menunjang agar pencapaian kinerja dapat dilaksanakan. Gibson (1987) menyatakan bahwa terdapat tiga factor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakan keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Fakor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

(Gibson, 1990) terdapat tiga elemen yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:



1. Tingkat keterampilan yaitu sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, serta kecakapan teknis, dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
2. Tingkat upaya yaitu dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka tidak akan bekerja dengan baik bila gajinya sedikit berupaya atau tidak sama sekali.
3. Kondisi eksternal, elemen penentu kinerja adalah sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung prestasi karyawan. Meskipun karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, karyawan tersebut mungkin saja tidak berhasil. Hal ini disebabkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung dan berada diluar kendali karyawan, misalnya keadaan ekonomi, sarana dan prasarana, dan sebagainya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1). Kemampuan mereka, 2). Motivasi, 3). Dukungan yang diterima, 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5). Hubungan mereka dengan organisasi

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa dosen sebagai ujung tombak kemajuan Perguruan Tinggi dalam memberikan *output* berupa

yang berkualitas kepada masyarakat maka sangat penting untuk



kita ketahui bagaimana kinerja yang telah dilakukan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan.

Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 ayat 2 dan ayat 4 yang menyatakan bahwa dosen sebagai Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dari pengertian tersebut maka dosen menurut Undang-undang telah jelas bahwa seorang dosen dituntut secara profesional untuk melaksanakan kegiatan yang diembannya.

Oleh sebab itu bentuk dari evaluasi kinerja seorang dosen tergambar bagaimana dosen tersebut dapat melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Adapun bagian-bagian dari Tri Dharma Perguruan Tinggi ini meliputi.

#### 1. Pendidikan dan Pengajaran

- a) melaksanakan perkuliahan/tutorial dan membimbing, menguji serta menyelenggarakan pendidikan lanjutan di laboratorium, praktek keguruan, bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran dan praktek lapangan



- b) Membimbing seminar mahasiswa
- c) Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktek kerja nyata (PNK), praktek kerja lapangan (PKL)
- d) Membimbing tugas akhir
- e) Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
- f) Mengembangkan program perkuliahan.
- g) Mengembangkan bahan pengajaran
- h) Menyampaikan orasi ilmiah
- i) Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya
- j) Melaksanakan kegiatan data *sharing* dan pencangkakan dosen

## 2. Penelitian dan pengembangan

- a) Menghasilkan karya penelitian
- b) Menerjemahkan buku ilmiah
- c) Mengedit atau menyunting karya ilmiah
- d) Membuat rancangan dan karya teknologi
- e) Membuat rancangan karya seni

## 3. Pengabdian masyarakat

- a) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat
- b) Memberi latihan, penyuluhan, penataran pada masyarakat



- c) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
  - d) Membuat karya pengabdian pada masyarakat
4. Kegiatan Penunjang lainnya
- a) Menjadi anggota dalam suatu panitia badan pada perguruan tinggi
  - b) Menjadi anggota panitia pada lembaga pemerintah
  - c) Menjadi anggota organisasi profesi
  - d) Mewakili perguruan tinggi / lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga
  - e) Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional
  - f) Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah
  - g) Mendapat tanda jasa atau penghargaan
  - h) Menulis buku SLTA ke bawah
  - i) Mempunyai prestasi di bidang olah raga atau kesenian atau sosial

## 2.2 Hubungan antar Variabel Penelitian

### 2.2.1 Pemberdayaan dengan Kinerja



Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan

mereka (Smith, 2000). Selain itu pemberdayaan juga diketahui sebagai penempatan pekerja untuk bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya (Robbins, 2003) dan hasil akhir dari pemberdayaan adalah meningkatnya kinerja pegawai dalam berbagai aktivitas organisasi (Sedamayanti, 2001). Dengan demikian pemberdayaan dimaksudkan agar manusia dalam suatu organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya (Rusydi, 2014).

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti bagaimana pemberdayaan mampu mempengaruhi kinerja antara lain Nongkeng, (2011); Rusydi (2014) yang melakukan penelitian dalam dunia pendidikan dan mendapatkan hasil bahwa dengan melakukan pemberdayaan kepada tenaga edukatif maka akan dapat meningkatkan kinerja dari tenaga edukatif tersebut.

### **2.2.2 Pemberdayaan Terhadap Profesionalisme**

Sweetland dan Hoy (2000) mengemukakan empat asumsi mengenai pemberdayaan tenaga edukatif: pertama, pemberdayaan tenaga edukatif yang paling efektif bila berorientasi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga edukatif; kedua, pemberdayaan memiliki setidaknya dua dimensi: organisasi dan kelas; ketiga, memberdayakan tenaga edukatif memiliki dampak terbesar pada prestasi siswa ketika diterapkan pada teknologi inti pengajaran dan pembelajaran di kelas. Senada dengan hal tersebut Bolin, (1989); Katzenmayer dan



Moller (2001) berpendapat bahwa pemberdayaan dapat memfasilitasi tenaga edukatif untuk meningkatkan profesionalisme, meningkatkan kualitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara pemberdayaan dengan peningkatan profesionalisme. Yang menemukan bahwa pemberdayaan dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme (Bogler dan Sommech, 2004; Dee *et al.*, 2003; Person dan Mowa, 2005).

### 2.2.3 Kompensasi Finansial dengan Kinerja

Kompensasi menjadi alasan utama bagi kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai, 2011; Handoko, 2003). Pemenuhan kebutuhan baik berdasarkan finansial maupun non-finansial memang telah menjadi suatu motivasi bagi tiap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu maka kompensasi harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui produktivitas yang diberikan oleh karyawan.

Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa kompensasi yang berikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik (Peterson dan Luthans, 2006 ; Yousef *et al.*, 2014)

### 2.2.4 Kompensasi Finansial dengan profesionalisme

Dalam ranah motivasi penelitian yang dilakukan dalam melihat hubungan antara kompensasi finansial dengan profesionalisme, Temuan



Bellois (2003), bahwa motivasi memberikan pengaruh yang penting dalam hal kinerja dan juga profesionalisme karyawan. Pemikiran ini didasarkan bahwa seorang profesional akan mempunyai komitmen organisasi yang kuat dan akan mengalami stres pada peran dalam sebuah organisasi bila mereka beresepsi bahwa sistem penghargaan yang diberikan berdasarkan sikap dari perilaku profesionalnya (Hrebiniak dan Alutto, 1972).

Beberapa hasil penelitian tentang kompensasi mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi finansial telah mampu meningkatkan profesionalisme karyawan (Nzulwa, 2014; Tanjung, 2015). Penelitian yang dilakukan Nzulwa (2015) pada 150 tenaga edukatif di kota Nairobi Kenya, menemukan bahwa perilaku tenaga edukatif profesional dan prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi seperti kompensasi. Hasil yang sama juga ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2015) dengan meneliti 102 tenaga edukatif di Kota Medan Indonesia menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif kepada profesionalisme

### **2.2.5 Kompensasi Non-finansial terhadap Kinerja**

Kompensasi non-finansial dalam sebuah organisasi lebih pada timbal balik berupa penghargaan dalam pencapaian kinerja. Walaupun kompensasi non-finansial dari sebuah penghargaan tidak memiliki banyak teori seperti kompensasi finansial, kami berpendapat bahwa



perbedaan konseptual antara penghargaan yang bersifat finansial maupun non-finansial adalah penting (Peterson dan Luthans, 2006).

Kurangnya penghargaan serta pujian dapat juga mengakibatkan yang mengakibatkan turunnya motivasi berdampak dampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan Stajkovic dan Luthan (2000) menemukan bahwa penghargaan sosial dan umpan balik kinerja meningkatkan kinerja yang secara signifikan relative lebih tinggi dari pada gaji kinerja yang dikelola secara tradisional. Selain itu penelitian yang dilakukan Ijaz dan Khan (2014) mendapatkan hasil bahwa pemberian kompensasi non-finansial akan meningkatkan motivasi kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja.

### **2.2.6 Kompensasi Non-finansial terhadap Professionalisme**

Selain mempengaruhi kinerja, kompensasi non-finansial juga turut mempengaruhi profesionalisme kerja (Boyt *et al.*, 2000; Thormson dan Strikland, 2001; Hampton dan Hampton, 2004; Nzulwa, 2014). Penelitian yang dilakukan Thormson dan Strikland (2001) menemukan bahwa lingkungan yang mendukung terhadap perkembangan seorang karyawan akan memberikan pengaruh yang besar dalam menciptakan profesionalisme seorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan Boyt *et al.* (2000) yang dilakukan pada peneliti pemasaran, mendapatkan hasil bahwa penghargaan dalam organisasi akan membantu perkembangan perilaku profesional menjadi kunci dalam profesionalisme. Hal yang mirip juga



ditemukan Hampton dan Hampton (2004), di mana penelitian dilakukan pada perawat yang telah tersertifikasi mendapatkan hasil bahwa imbalan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terkait dengan profesionalisme.

### 2.2.7 Profesionalisme terhadap Kinerja

Hall (1968) dalam Hampton and Hampton (2004) mengungkapkan bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural merupakan bagian dari pembentukan pelatihan, asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan aspek profesional. Lebih lanjut Hampton dan Hampton, (2004) menjelaskan definisi yang dikemukakan Hall (1968) dengan mengungkapkan bahwa kategori struktural mengarah pada pembentukan profesional yang membutuhkan pada pendidikan formal, perkembangan kemampuan, dan juga sertifikasi. Dilain pihak profesionalisme merupakan komponen sikap dan dimensi tingkah laku di mana seorang profesional berpikir mengenai kepercayaan dan bertingkah laku terhadap pekerjaan dan profesi yang mereka lakukan, termaksud di dalamnya dedikasi, *autonomi*, dan juga komitmen terhadap asosiasi profesional (Hall, 1968; Keer dan Von, Glinow, 1977).

Dalam hubungannya dengan kinerja McKee dan McArdle (2007) menyatakan bahwa profesionalisme dan kinerja berjalan beriringan dan

menyatakan bahwa salah satu keunggulan dari profesi apapun



adalah komitmen anggotanya untuk kode etik yang menetapkan nilai-nilai dan tanggung jawab profesional

Beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja mendapatkan hasil positif, yang berarti bahwa dengan peningkatan profesionalisme pegawai akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja (Kwon *et al.*, 2010 ; Dali dan Mas'ud, 2014).

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang akan di konstruksi dalam sebuah struktur model dan menjadi dasar dalam menentukan variabel-variabel adalah sebagai berikut:

#### 2.3.1 Hasan Nongkeng *et al.* (2011). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). Pasca Sarjana Universitas Brawijaya

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya teori dosen pemberdayaan, sehingga dapat berguna bagi akademisi dan praktisi. Populasi dari penelitian ini adalah dosen universitas swasta yang bekerja di Universitas Veteran Republik Indonesia, Universitas Muslim Indonesia, Universitas Muhammadiyah Dan Universitas 45 di Koordinasi Perguruan

swasta Wilayah IX Sulawesi di Makassar, Sampel penelitian ini 155 dosen dari jumlah total populasi yang 268 dosen. Sampel secara random sampling. Data dikumpulkan dengan memberikan



pertanyaan, wawancara dan melakukan pengamatan. Kemudian data dianalisis dengan hasil statistik dari penelitian melalui *Structural Equation Model* (SEM) dengan program AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pemberdayaan dosen pengaruh pada komitmen organisasi, sehingga komitmen akan meningkat; (2) pemberdayaan dosen mempengaruhi kinerja dosen, jika pemberdayaan meningkat, kinerja akan meningkat, juga; (3) komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja dosen, meskipun komitmen telah meningkat, hal itu tidak akan meningkat; (4) kinerja dosen mempengaruhi kepuasan kerja dosen, sehingga kepuasan kerja akan meningkat; (5) pengaruh pemberdayaan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi; (6) pengaruh pemberdayaan secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui kinerja dosen; dan (7) komitmen organisasi tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui kinerja dosen.

### **2.3.2 Bogler dan Somech (2004). *Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools***

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara pemberdayaan tenaga edukatif dan komitmen organisasi tenaga edukatif, komitmen profesional (PC) dan perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB).

Mengkaji yang subskala pemberdayaan tenaga edukatif terbaik yang bisa

diksi hasil ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dikembalikan

mpel dari 983 tenaga edukatif di Israel dan sekolah tinggi. Analisis

Pearson dan regresi menunjukkan bahwa persepsi tenaga



edukatif dari tingkat pemberdayaan secara signifikan berhubungan dengan perasaan mereka komitmen terhadap organisasi dan profesi, dan OCBC mereka. Di antara enam sub-skala pemberdayaan, pertumbuhan profesional, status dan *self-efficacy* adalah prediktor signifikan dari organisasi dan PC, sementara pengambilan keputusan, *self-efficacy*, dan status adalah prediktor signifikan OCB. implikasi praktis dari penelitian ini dibahas dalam kaitannya dengan tenaga edukatif, kepala sekolah dan para pembuat kebijakan.

### **2.3.3 Pearson dan Moowa (2005). *The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara otonomi tenaga edukatif dan stres *on-the-Job*, kepuasan kerja, pemberdayaan, dan profesionalisme. Menggunakan ukuran yang dapat diandalkan dan valid otonomi kurikulum dan pengajaran umum otonomi (TAS), ditemukan bahwa otonomi akan menurunkan stress kerja, tapi ada sedikit hubungan antara otonomi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi tenaga edukatif secara umum akan meningkatkan pemberdayaan dan profesionalisme. Menigkatkannya kepuasan kerja, pemberdayaan, dan profesionalisme akan menurunkan stres pada pekerjaan, dan tingginya pemberdayaan dan profesionalisme

meningkatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa otonomi tidak berbeda di tingkat pengajaran (P, SMA).



#### **2.3.4 Rusidy (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Dosen Kopertis Di Kota Makassar. Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan terhadap kompetensi dan prestasi kerja dosen di Kota Makassar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 214 dosen dengan tehnik random sampling.

Analisis data memakai *Structural Equation Model* (SEM) dengan program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi, pemberdayaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen melalui kompetensi.

#### **2.3.5 Nzulwa (2014). *Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance: A Case of Public High Schools in Nairobi City.***

Penelitian ini berusaha untuk menetapkan faktor motivasi yang mempengaruhi tenaga edukatif profesional, perilaku dan prestasi kerja tenaga edukatif SMA di Nairobi County. Sebuah desain survei deskriptif diadopsi, dengan sampel 150 tenaga edukatif. Data yang dikumpulkan di

dengan menggunakan alat statistik yang tepat, yang meliputi deskriptif seperti proporsi, frekuensi dan persentase.



Temuan menunjukkan perilaku tenaga edukatif profesional dan prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi seperti kompensasi. Lebih lanjut dalam penelitian ini kebanyakan dari mereka pergi bekerja sebagai cara yang mudah dalam memenuhi kewajiban keuangan mereka. Mereka yang diwawancarai jelas tidak bahagia terhadap praktek sumber manusia terutama bagaimana hal tersebut dikelola. Ada indikasi yang jelas bahwa paket kompensasi secara keseluruhan tidak memuaskan atau menyenangkan. Rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, promosi, pengakuan, disiplin, transfer dan pensiun yang tidak jelas atau tidak profesional. Selain itu, kompensasi non-moneter seperti pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, studi, kesehatan dan dana pendidikan, layanan karyawan, sistem manajemen terbuka dan ramah ditemukan tidak memadai atau tidak ada pekerjaan terkait.

**2.3.6 Hampton dan Hampton (2004). *Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals The case of Certified Nurse–Midwives.***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari Profesionalisme, Penghargaan (*incentive*), orientasi pasar, dan kepuasan kerja pada perawat yang telah tersertifikasi. Hasil menunjukkan profesionalisme dan manfaat berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

nalisme dan penghargaan yang ditemukan berkorelasi positif orientasi pasar. Pada gilirannya, imbalan yang ditemukan menjadi



kuat dan positif terkait dengan profesionalisme. Selain itu, orientasi pasar ditemukan menjadi kuat dan positif berhubungan dengan kepuasan kerja.

### **2.3.7 Hameed et al. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan dirancang untuk mengumpulkan data tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi seperti gaji, kompensasi, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari bank yang berbeda dari Pakistan. Data yang dikumpulkan dianalisis di SPSS Versi 17.0. Teknik analisis deskriptif dan berbeda digunakan untuk menganalisis data. Temuan dari hasil ini adalah kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen memiliki hubungan positif yang lemah atau sedang. Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil ANOVA menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak yang tidak sama terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan utama dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini hanya mencakup sektor perbankan dari Punjab.

Salah satu keterbatasan lain adalah bahwa hal itu tidak termasuk banyak variabel kompensasi karena kekurangan waktu dan juga keterbatasan dana.



Terlepas dari keterbatasan ini penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan bawahan mereka.

### **2.3.8 Peterson dan Luthans (2006). *The Impact of Financial and Non financial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time.***

Pada penelitian ini menggunakan quasi-eksperimental, desain kelompok kontrol untuk menguji dampak dari insentif finansial dan non-finansial pada unit bisnis (21 toko di sebuah perusahaan waralaba makanan cepat saji) hasil (profit, layanan pelanggan, dan karyawan omset) dari waktu ke waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis insentif memiliki dampak yang signifikan pada semua hasil diukur. Insentif keuangan awalnya memiliki efek lebih besar pada semua 3 hasil, tapi seiring waktu, insentif finansial dan non-finansial memiliki dampak yang sama signifikan kecuali dalam hal pergantian karyawan.

### **2.3.9 Wu (1998). *School work environment and its impact on the professional competence of newly qualified teachers.***

Tulisan ini didasarkan pada hasil investigasi dilakukan di sejumlah sekolah menengah di Inggris dan Wales di mana Skala Lingkungan Kerja dan tindak lanjut wawancara digunakan. Pemetaan pada lingkungan kerja sekolah menengah, memberikan perspektif dari dampaknya terhadap kompetensi profesional tenaga edukatif baru yang memenuhi

(NQTs) dan menawarkan perbandingan NQTs 'dan persepsi edukatif yang lebih berpengalaman tentang lingkungan kerja dari



tempat kerja mereka. Interaksi antara NQTs dan lingkungan kerja mereka dianggap untuk memberikan ide-ide tentang apa yang terjadi di sekolah-sekolah ini ketika NQTs memulai karier profesional mereka dan bagaimana kompetensi profesional mereka mungkin dipromosikan. Garis besar Skala Lingkungan Kerja disajikan dengan penekanan khusus pada penerapannya di lingkungan pendidikan dan implikasinya bagi kebijakan pendidikan pada pengembangan profesional tenaga edukatif

### **2.3.10 Kwon et al. (2010). *The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance and Retention Intention among Psychiatric Mental Health Nurses.***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak profesionalisme keperawatan pada kinerja perawat dan niat retensi antara psikiatri perawat kesehatan mental. Sebagai penelitian deskriptif, penelitian ini mengambil dan Gyeonggi daerah melalui *convenience sampling*. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan SPSS 16.0. Dalam sub-skala profesionalisme, para kerelaan memiliki skor rata-rata tertinggi sementara profesionalitas organisasi memiliki skor rata-rata terendah. Sebuah korelasi positif yang signifikan diamati dalam profesionalisme keperawatan, kinerja keperawatan dan niat retensi. Menurut analisis mengenai dampak pada setiap subskala perawat profesionalisme terhadap kinerja perawat dan niat retensi, kerelaan dan otonomi adalah prediktor yang paling signifikan. Hasil menegaskan bahwa otonomi dan rasa memiliki profesionalisme perawat kesehatan meningkatkan kinerja perawat dan retensi mereka niat dan' Rasa memanggil 'dan'



Otonomi 'adalah faktor prediksi penting. Hal ini diperlukan untuk membuat strategi yang memperkuat profesionalisme keperawatan dalam rangka meningkatkan kinerja dan retensi niat kesehatan perawat jiwa

### 2.3.11 Dee *et al.* (2003) *Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari partisipasi pemberdayaan guru dalam pilihan kritis yang memberikan efek pembelajaran dan pengajaran. Jumlah responden sebanyak 210 guru yang berada di selatan Amerika Serikat. Dan pengolahan data digunakan OLS (*ordinary least Square*) regresi linier. Pemberdayaan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan profesionalisme, memfasilitasi dalam kepemimpinan, meningkatkan kualitas kerja, dan mampu diterapkan secara efektif untuk pembentukan sekolah.

**Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

Peneliti Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Hasan Nongkeng <i>et al.</i> (2011).	Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar	Pemberdayaan	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan program AMOS	(1) Pemberdayaan berpengaruh pada komitmen dan kinerja dosen, (2) Komitmen tidak mempengaruhi kinerja dosen, (3) Kinerja dosen mempengaruhi kepuasan kerja (4) Pemberdayaan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen (5) Pemberdayaan secara tidak langsung berpengaruh



				terhadap kepuasan kerja melalui kinerja (6) Komitmen organisasi tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui kinerja dosen.
--	--	--	--	--

Tabel 2.1 (Lanjutan)

Bogler dan Somech (2004).	<i>Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools</i>	Pemberdayaan, komitmen organisasi, komitmen profesional, OCB	Analisis korelasi Pearson dan regresi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi tenaga edukatif dari tingkat pemberdayaan secara signifikan berhubungan dengan perasaan mereka terhadap komitmen organisasi dan profesi, dan OCBC
Pearson dan Moowa (2005).	<i>The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism</i>	Otonomi, stress, kepuasan kerja, dan profesionalisme	Analisis regresi	Persepsi tenaga edukatif dari tingkat pemberdayaan secara signifikan berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi dan profesi, dan OCBC
Peterson dan Luthans (2006)	<i>The Impact of Financial and Nonfinancial Incentives on Business-Unit Outcomes Over Time.</i>	Performance, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial	Analisis regresi	Kedua jenis insentif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja bisnis, insentif finansial dan non-finansial memiliki dampak yang sama signifikan kecuali dalam hal pergantian karyawan.
Nzulwa (2014).	<i>Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance: A Case of Public High Schools in Nairobi City.</i>	Faktor motivasi, Profesionalisme	Statistik deskriptif seperti proporsi, frekuensi dan persentas e.	Perilaku tenaga edukatif profesional dan prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi
Hampton dan Hampton	<i>Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals The case of Certified Nurse-</i>	Profesionalisme, Penghargaan, orientasi pasar, dan kepuasan kerja	<i>Structural equation model (SEM)</i>	(1) Profesionalisme dan manfaat berhubungan positif dengan kepuasan kerja. (2) Profesionalisme dan penghargaan berkorelasi positif dengan orientasi



	Midwives			<p>pasar.</p> <p>(3) Imbalan positif terkait dengan profesionalisme.</p> <p>(4) Orientasi pasar berpengaruh positif dengan kepuasan kerja.</p>
--	----------	--	--	--

Hameed et al. (2014).	<i>Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)</i>	Kompensasi, Kinerja pegawai	SPSS Ver 17	Kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Semua variabel independen memiliki hubungan positif. Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
Kwon et al. (2010).	<i>The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance and Retention Intention among Psychiatric Mental Health Nurses</i>	Profesionalisme, Kinerja, Retensi	SPSS 16	Terdapat korelasi positif signifikan yang diamati dalam profesionalisme keperawatan, kinerja keperawatan dan niat retensi
Dee et al. (2002)	<i>Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment</i>	Pemberdayaan, kepemimpinan, kerja sama	OLS (ordinary least Square) regresi linier.	Pemberdayaan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan profesionalisme, memfasilitasi dalam kepemimpinan, meningkatkan kualitas kerja, dan mampu diterapkan secara efektif untuk pembentukan sekolah. Pemberdayaan

Sumber : Hasil Review Jurnal (2016)

