

ISSN 1410 4695

JDP

**JURNAL
DINAMIKA
PENDIDIKAN**

Diterbitkan oleh:
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Kristen Indonesia



Volume 6

Nomor 1

Hal. 1-46

Jakarta
April 2013

ISSN
1410 4695

PENGARUH KONSEP DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) KOPERTIS WILAYAH III JAKARTA

Hotmaulina Sihotang

E-mail: hotmaulina_22@yahoo.co.id

ABSTRACT

The study was conducted on the Coordinator of Region III Private Higher Education, Jakarta. This study was aimed at revealing whether there was the difference between the performance with positive self-concept lecturers and those with negative self-concept. The population of this study was all public lecturers of Region III Private Higher Education, Jakarta, through which the sample taken was comprised of 100 respondents. The variable data of the lecturers' performances were taken through the instrument assessed by three students for one lecturer; while the data for the self-concept variables were taken from the public lecturers. The analysis of the data applied the one-way ANOVA with F-test. Prior to the analysis the data was tested for the normality and homogeneity. The result indicated that the data sets were normally distributed and homogeneous. The analysis revealed that the calculated $F = 17.72 > F\text{-table}$ for $\alpha = 5\%$; while the calculated $F = 17.72 > F\text{-table} = 7.17$ for $\alpha = 1\%$. That is to say that the performances of lecturers with positive self-concepts are higher than those with the negative self-concepts.

Keywords: performance and self-concept

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan tantangan besar paling nyata di abad ini. Tuntutan peningkatan mutu pendidikan tinggi dalam era globalisasi sudah merupakan keharusan. Upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi menjadi semakin penting dalam rangka menjawab berbagai tantangan besar, kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pergerakan tenaga ahli antar negara.

Mutu perguruan tinggi antara lain ditandai oleh reputasi akademik, ketersediaan dosen yang bermutu serta ditopang oleh budaya meneliti yang kuat dan penulisan ilmiah dalam buku atau jurnal. Namun justru dalam aspek-aspek kunci tersebut kinerja perguruan tinggi di Indonesia dinilai masih rendah, sehingga dibutuhkan beragam cara untuk memperbaiki kondisi tersebut. Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang unggul. Cita-cita tersebut dapat dicapai apabila didukung oleh dosen yang kualified dan kompeten.

Peran, tugas, dan tanggung-jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia

Indonesia, meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk menjalankan peran, tugas, tanggungjawab dan kedudukan yang sangat strategis itu, tentu diperlukan sosok dosen yang profesional dan kompeten.

Berdasarkan pasal 1 butir 2, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mengajarkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dosen dipengaruhi oleh konsep diri dosen itu sendiri selaku individu. Konsep diri memiliki peranan penting dalam menentukan perilaku individu. Individu memandang atau menilai dirinya sendiri akan tampak jelas dari seluruh perilakunya.

Rogers (Nye,1991:118) menyatakan *self or self-concept develops, the actualizing tendency operate to actualize this emerging portion of the organism*. Rogers mengacu pada kecenderungan aktualisasi diri. Kecenderungan aktualisasi adalah motif, dasar yang mendasari individu. Konsep diri memainkan peranan yang sentral dalam tingkah laku manusia, dan bahwa semakin besar kesesuaian di antara konsep diri dan realistik semakin berkurang ketidakmampuan diri orang yang bersangkutan dan juga semakin berkurang perasaan tidak puasnya. Hal ini karena cara individu memandang dirinya akan tampak dari seluruh perilakunya. Konsep diri merupakan inti dari pola perkembangan kepribadian seseorang yang akan mempengaruhi berbagai bentuk sifat. Karena itu perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh konsep diri terhadap kinerja dosen PTS Kopertis Wilayah III Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan apakah terdapat perbedaan kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif dengan kinerja dosen yang memiliki konsep diri negatif?

KAJIAN TEORETIS

Kinerja Dosen

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dan strategis dalam suatu sistem pendidikan tinggi. Dalam Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dinyatakan peran, tugas, dan tanggung-jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan

ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39 butir 2 disebutkan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, Bab IX pasal 101 butir 2 dinyatakan dosen adalah seorang yang diangkat berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi untuk tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Dosen adalah tenaga pendidik yang tugas utamanya adalah mengajar pada perguruan tinggi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau kinerja yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dapat dikatakan kinerja adalah kemampuan kerja yang dapat diperlihatkan seseorang pekerja terkait dengan pekerjaannya. Istilah kinerja dalam bahasa asing lebih dikenal dengan *performance* atau istilah untuk merujuk kepada kemampuan yang ditampilkan oleh seseorang pekerja dalam menjalankan tugasnya atau perkataan lain kemampuan unjuk kerja.

Menurut Websters (1988:1003) *performance is the act of performing: execution, accomplishment, fulfillment, etc.* Artinya Kinerja adalah tindakan melakukan, pelaksanaan, pencapaian, pemenuhan dan lain-lain. Kinerja merupakan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan atau hasil yang sesuai dengan pekerjaannya.

Pada dasarnya kinerja adalah perilaku dan kemampuan yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya di tempat ia bekerja. Mengingat kinerja merupakan suatu hal yang esensial terhadap keberhasilan perguruan tinggi maka suatu kinerja yang efektif bagi setiap dosen perlu diciptakan sehingga tujuan perguruan tinggi sebagai suatu organisasi dapat tercapai dengan optimal. Dengan demikian dari ketiga pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah unjuk kerja dosen untuk mencerminkan kinerja sebagai ungkapan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimilikinya. Pengetahuan, sikap, dan keterampilan dinamakan kompetensi. Jadi kinerja dosen adalah penerapan kompetensi yang dimiliki oleh dosen.

Gibson (2009:92) menyatakan *individual factors influence behavior. The factor are ability and skill, family background, personality, perception, attitude, values, attributes, learning capacity, age, race, sex, and experience.* Faktor individu sangat kompleks, dimana faktor-faktor

individu tersebut mempengaruhi perilaku. Selanjutnya dikatakan *employees behavior lead to outcomes*. Artinya sikap karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja.

Dalam UURI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dinyatakan bahwa dosen wajib memiliki empat kompetensi yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Dosen yang memiliki kompetensi pedagogik adalah dosen yang mampu merancang pembelajaran, mampu melaksanakan proses pembelajaran, mampu menilai proses dan hasil pembelajaran, dan mampu memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kemampuan merancang pembelajaran adalah kemampuan tentang proses pengembangan mata kuliah dalam kurikulum, pengembangan bahan ajar, serta perancangan strategi pembelajaran,

Profesionalisme merupakan sikap yang lahir dari keyakinan terhadap pekerjaan yang dipegang sebagai sesuatu yang bernilai tinggi sehingga dicintai secara sadar, dan hal itu nampak dari upaya yang terus menerus dan berkelanjutan dalam melakukan perbaikan yang tiada hentinya. Jadi kompetensi profesional adalah suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkan secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi profesional meliputi: (1) penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, (2) kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian, (3) kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi, (4) kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi sosial adalah kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, kolega, karyawan, dan masyarakat untuk menunjang pendidikan. Kompetensi sosial meliputi: (1) kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan, (2) menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas, (3) kemampuan menghargai pendapat orang lain, (4) kemampuan membina suasana kelas, (5) kemampuan membina suasana kerja, (6) kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

Kompetensi kepribadian adalah sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional yang memengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sekerja, keluarga dan masyarakat, serta memengaruhi motivasi belajar mahasiswa, termasuk pengembangan diri secara profesional. Kompetensi personal meliputi: (1) empati, (2) berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, (3) berpandangan positif terhadap diri sendiri, memiliki harga diri dan integritas diri yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realistis (positif) terhadap diri, (4) genuine, yakni bersifat tidak dibuat-buat, jujur

dan terbuka mudah dilihat orang lain, (5) berorientasi pada tujuan artinya komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam serta berpusat pada kemanusiaan. Untuk menjamin mutu pembelajaran secara berkelanjutan perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja dosen.

Bernandin & Russell (Gomes (2003:135) menjelaskan penilaian performansi adalah "...a way of measuring the contributions of individuals to their organization. Kinerja merupakan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu, sedangkan penilaian kinerja merupakan suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Gomes mengemukakan banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: (1) *knowledge*, (2) *skills*, (3) *abilities*, (4) *attitudes* dan (5) *behaviors*.

Menurut Robinns (2002:258) penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam organisasi. Tujuan penilain kinerja yakni: (1) manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia yang berhubungan dengan pengambian keputusa untuk promosi, transfer, ataupun pemberhentian, (2) penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan, (3) penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan, dan (4) penilaian kinerja digunakan mengalokasikan atau menentukan penghargaan. Dalam sebuah organisasi penilaian kinerja sumber daya manusia perlu dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia sebagai dasar pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah unjuk kerja dosen atas tugas utamanya melaksanakan pembelajaran di perguruan tinggi swasta dengan indikator: (a) penerapan kompetensi pedagogik, (b) penerapan kompetensi profesional, (c) penerapan kompetensi sosial, dan (d) penerapan kompetensi kepribadian dalam kurun waktu tertentu.

Konsep Diri

Manajemen pendidikan tinggi mengungkapkan sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam pencapaian tujuannya. Seseorang diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan optimal. Untuk itu diperlukan penilaian objektif mengenai dirinya sendiri, termasuk potensinya yang masih dapat dikembangkan yang disebut konsep diri. Konsep diri memiliki peranan penting dalam menentukan perilaku individu.

Menurut Colquitt (2009:232) *personality refers to the structures and propensities inside a person that explain his or her characteristic pattern of thought, emotion, and behavior.* Kepribadian berarti susunan dan kebiasaan dalam seseorang yang menjelaskan sifatnya atas

pemikiran, perasaan, dan tingkah laku. Sifat didefinisikan sebagai kebiasaan atau tren atas respon yang diberikan orang terhadap lingkungannya, seperti bertanggung jawab, kritis, rapi, atau memiliki kinerja yang baik. Selanjutnya dikatakan ada lima dimensi kepribadian (*The big five taxonomy*). Lima dimensi kepribadian yakni: (1) hati-hati (*conscientiousness*), (2) ramah (*agreeableness*), (3) perasaan (*neuroticism*), (4) terbuka (*openness*) dan (5) *extraversion*. Sifat itu dipengaruhi oleh faktor gen, pengalaman dan lingkungan. Salah satu faktor lingkungan yang penting adalah kebudayaan. Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh gen, pengalaman dan lingkungan.

Matsumoto & Juang (2008:330) memberikan definisi *self-concept to be the idea or image that one has about oneself and how and why one behaves as one does*. Artinya konsep diri menjadi ide atau bayangan seseorang tentang apa yang dimilikinya dan bagaimana dan mengapa seseorang tersebut berperilaku. Konsep diri sangat penting untuk menghasilkan budaya.

Menurut Djaali (2009:129) konsep diri adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri yang menyangkut apa yang ia lihat dan rasakan tentang perilakunya, isi pikiran dan perasaannya, serta bagaimana perilakunya tersebut berpengaruh terhadap orang lain. Artinya konsep diri yang dimaksud adalah pandangan seseorang terhadap dirinya pada saat ini bukan pandangan terhadap dirinya yang ideal.

Menurut Yusuf dan Nurihsan (2004:7) *self-concept* dapat diartikan sebagai: (a) persepsi, keyakinan, perasaan, atau sikap seseorang tentang dirinya; (b) kualitas pensifatan individu tentang dirinya; dan (c) suatu sistem pemaknaan individu dan pandangan orang lain tentang dirinya. Selanjutnya dikemukakan bahwa *self-concept* memiliki tiga komponen yaitu: (a) *perceptual* atau *physical self-concept*, (b) *conceptual* atau *psychological self-concept*, dan (c) *attitudinal*.

Menurut Erikson (Djaali, 2004:132) konsep diri terbentuk karena empat faktor, yakni: (1) kemampuan (*competency*); (2) perasaan mempunyai arti bagi orang lain (*significance to others*); (3) kebajikan (*virtues*); dan (4) kekuatan (*power*).

Rogers (Nye, 1981:118) menyatakan *self or self-concept develops, the actualizing tendency operate to actualize this emerging portion of the organism*. Rogers mengacu pada kecenderungan aktualisasi diri. Kecenderungan aktualisasi adalah motif, dasar yang mendasari individu. Konsep diri memainkan peranan yang sentral dalam tingkah laku manusia, dan bahwa semakin besar kesesuaian di antara konsep diri dan realistik semakin berkurang ketidakmampuan diri orang yang bersangkutan dan juga semakin berkurang perasaan tidak puasnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa konsep diri adalah persepsi individu terhadap diri sendiri secara realistis meliputi dimensi fisik, dimensi psikis, dan dimensi sosial, indikatornya: (1) penampilan, (2) kesesuaian dengan jenis kelamin, (3) peranan dan fungsi tubuh terhadap perilaku, (4) kemampuan, (5) percaya diri, (6) interaksi interpersonal.

HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN

1. Thayib (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh konsep diri, motivasi berprestasi dan kemampuan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah. Thayib menyatakan bahwa konsep diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala sekolah. Besarnya pengaruh konsep diri terhadap kinerja sebesar 0,297.
2. Catio (2009) telah melakukan penelitian terhadap efektivitas kerja kepala sekolah dalam penanggulangan penyalahgunaan narkoba di sekolah dan diperoleh gambaran bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan efektivitas kerja kepala sekolah dalam upaya penanggulangan penyalahgunaan narkoba di sekolah. Besarnya pengaruh konsep diri terhadap efektivitas kerja kepala sekolah sebesar 61,6%.
3. Gardjito (2009) telah melakukan penelitian pengaruh konsep diri, komunikasi interpersonal, dan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja pustakawan di era globalisasi, diperoleh gambaran bahwa konsep diri mempunyai korelasi sebesar $r = 0,463$ terhadap kinerja. Besarnya pengaruh konsep diri terhadap kinerja sebesar 21,43% dan signifikan. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah pada obyeknya. Obyek penelitian ini adalah dosen PNS-DPK sedangkan penelitian terdahulu obyeknya pustakawan.

KERANGKA TEORETIS

Konsep diri adalah pengenalan terhadap ciri positif dan negatif pada diri sendiri akan mendorong peningkatan kemampuan kerja, dengan demikian ia mampu mengevaluasi dirinya sendiri. Brooks, yang dikutip oleh Rahkmat, *self concept* mendefinisikannya "*those physical, social, and psychological perceptions of ourselves that* mendefinisikan *we have derived from experiences and our interaction with others*. Brooks melihat bahwa unsur konsep diri adalah persepsi diri baik yang berkaitan dengan fisik, psikis, maupun sosial. Persepsi yang dibangun merupakan hasil akumulasi pengalaman hidup, baik yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri maupun dari pengaruh interaksi sosial.

Menurut Djaali (2009:129) konsep diri adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri yang menyangkut apa yang ia lihat dan rasakan tentang perilakunya, isi pikiran dan perasaannya, serta bagaimana perilakunya tersebut berpengaruh terhadap orang lain. Konsep

diri memiliki peranan penting dalam menentukan perilaku individu yang terkait dengan pekerjaannya. Unjuk kerja yang dilakukan seseorang dapat diukur dari kinerjanya. Seseorang memandang atau menilai dirinya sendiri akan tampak jelas dari seluruh perilakunya. Perilaku seseorang akan sesuai dengan cara individu memandang dan menilai dirinya sendiri. Apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang memiliki cukup kemampuan untuk melaksanakan tugasnya, maka individu itu akan menunjukkan kinerja yang tinggi, sebaliknya apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang kurang memiliki kemampuan melaksanakan tugas, maka individu itu akan menunjukkan ketidakmampuan atau kinerjanya rendah. Seorang dosen yang memiliki konsep diri positif, memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang tinggi pula. Dosen tersebut dapat merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan kinerja tinggi. Sebaliknya dosen yang memiliki konsep diri negatif belum mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaannya karena belum bisa disamakan dengan dosen yang memiliki konsep diri yang tinggi.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat diduga, bahwa kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja dosen yang memiliki konsep diri negatif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap apakah kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja dosen yang memiliki konsep diri negatif.

Dalam penelitian ini populasi adalah dosen pegawai negeri sipil yang diperbantukan pada perguruan tinggi swasta (PNS-DPK) di Kopertis Wilayah III Jakarta. Sugiyono (2009:103) ukuran sampel yang layak 30 sd 500. Bila sampel dibagi atas kategori maka jumlah sampel minimal 30 setiap kategori. Bila melakukan analisis dengan multivariat maka jumlah sampel minimal 10 kali jumlah variabel. Berdasarkan ketentuan tersebut sampel penelitian ini 100 dosen. Berikut disajikan peta sampel.

Tabel 1. Peta Sampel Perguruan Tinggi Swasta

NO	Perguruan Tinggi Swasta	JLH Dosen PNS-DPK	Jlh Sampel
1	Universitas Prof.Dr. Hamka	58	22
2	Universitas Krisnadwipayana	12	10
3	Universitas Kristen Indonesia	33	20
4	Universitas Jayabaya	31	15

5	Universitas Borobudur	27	25
6	Universitas Bung Karno	10	8
Jumlah			100

Variabel konsep diri terdiri 33 butir dengan 5 option yang diisi oleh mahasiswa. Variabel konsep diri dibagi atas dua kategori yakni dosen yang memiliki konsep diri positif dan dosen yang memiliki konsep diri negatif. Konsep diri positif diperoleh dari nilai kuartil ketiga sedangkan konsep diri negatif diperoleh dari nilai kuartil pertama dari instrumen konsep diri. Variabel kinerja dosen terdiri dari 35 butir diisi oleh 3 orang mahasiswa untuk tiap-tiap dosen. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen variabel kinerja dosen dan variabel konsep diri.

Tabel 2. Teknik Pengumpulan Data

Variabel	Tek.Peng. Data	Skor	Skala Data	Sumber Data	Unit Anal.
Konsep Diri	Konsep diri	1 sd 5	Interval	Dosen	Dosen
Kinerja Dosen	Kinerja	1 sd 5	Interval	Mahasiswa	Dosen

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Konsep Diri

NO	Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jlh
			Positif	Negatif	
1	Fisik	Penampilan	1,2,3,5, 14	4	6
		Kesesuaian dengan jenis kelamin	6,7, 9	8	4
		Peranan dan fungsi tubuh terhadap perilaku	13,21,26,28,33	15	6
2	Psikis	Kemampuan	17,18,20,24,25,31, 34	16,32	9
		Percaya diri	10,23,27,29,30,35,38	11,19	9
3	Sosial	Interaksi interpersonal	12,36,37,39	22	5
Jumlah			31	8	39

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja

NO	Indikator	No. Butir	Jlh Butir
----	-----------	-----------	-----------

1	Penerapan Kompetensi Pedagogik	1-12	12
2	Penerapan Kompetensi Profesional	13-23	11
3	Penerapan Kompetensi Sosial	24-31	8
4	Penerapan Kompetensi Kepribadian	32-40	9
Jumlah			40

Instrumen penelitian berfungsi untuk mengungkapkan fakta menjadi data, sehingga instrumen yang *valid* dan *reliabel* akan menghasilkan data yang mengungkap keadaan sesungguhnya di lapangan. Menurut Singarimbun & Effendi (2006:122) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Selanjutnya dikatakan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Instrumen penelitian terlebih dahulu diujicobakan terhadap 30 responden dan dicari validitas dan reliabilitasnya. Jadi butir yang valid dan reliabel yang dipergunakan unuk data penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *ex-post facto*. Sugiyono (2009:7) menyatakan penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Sudjana (2005:305) menyatakan analisis untuk menguji kesamaan k buah rata-rata populasi dengan teknis ANOVA satu arah dengan statistik F dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Persyaratan analisis meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas menggunakan uji Lilliefors sedangkan uji homogenitas menggunakan uji Bartlett dengan $\alpha = 5\%$.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yang diberikan meliputi: kinerja dosen, konsep diri dosen, kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif, kinerja dosen yang memiliki konsep negatif. Hasil analisis deskriptif adalah nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, modus, median dan simpangan baku.

Variabel Kinerja Dosen

Instrumen kinerja dosen 40 butir setelah uji validitas dan reliabilitas drop 5 butir sehingga tinggal 35 butir. Secara teoritis skor terendah 35 dan skor tertinggi 175. Secara empirik variabel kinerja dosen memiliki rata-rata sebesar 156,96; modus 169,33; median

158,84; simpangan baku 10,19; skor minimum 132,00; dan skor maksimum 193,00. Karena nilai rata-rata, modus dan median hampir sama maka dikatakan variabel kinerja dosen cenderung berdistribusi normal.

Variabel Konsep Diri Dosen

Instrumen kinerja dosen 39 butir setelah uji validitas dan reliabilitas drop 6 butir sehingga tinggal 33 butir. Secara teoritis skor terendah 33 dan skor tertinggi 165. Secara empirik variabel konsep diri memiliki rata-rata sebesar; modus; median; simpangan baku; skor minimum; skor maksimum; dan range. Karena nilai rata-rata, modus dan median hampir sama maka dikatakan variabel konsep diri berdistribusi normal.

Variabel Kinerja Dosen yang Konsep Diri Positif

Secara empirik variabel kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif memiliki rata-rata sebesar 161,94; modus 165,0; median 163,34; simpangan baku 5,95; skor minimum 149,33; skor maksimum 169,33; dan range 20,0. Karena nilai rata-rata, modus dan median hampir sama maka dikatakan variabel kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif berdistribusi normal.

Variabel Kinerja Dosen yang Memiliki Konsep Diri Negatif

Secara empirik variabel kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif memiliki rata-rata sebesar 152,18; modus 148,67; median 153,84; simpangan baku 10,20; skor minimum 132,33; skor maksimum 167,33; dan range 35,00. Karena nilai rata-rata, modus dan median hampir sama maka dikatakan variabel kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif berdistribusi normal.

Statistik Inferensial

Sebelum dilakukan analisis statistik inferensial perlu dilakukan uji persyaratan analisis tentang asumsi distribusi normal dan homogenitas. Pengujian asumsi distribusi normal bertujuan untuk mengetahui bahwa distribusi sampel berasal dari sebuah populasi berdistribusi normal. Persyaratan lain juga dilakukan adalah pengujian homogenitas. Pengujian homogenitas bertujuan untuk menjaga komparabilitas untuk pengujian tentang perbedaan rata-rata. Hasil uji normalitas menggunakan uji Lilliefors disajikan dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Kelompok	N	L _{hitung}	L _{tabel}	Kesimpulan
Kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif (A ₁)	26	0,1115	0.1629	Berdistribusi normal
Kinerja dosen yang memiliki konsep diri negative (B ₂)	26	0,0975	0.1629	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua kelompok berdistribusi normal.

Uji Homogenitas varians dengan uji Bartlett, berguna untuk memperoleh keyakinan bahwa varians antar kelompok data variabel kinerja yang dikelompokkan memiliki kesamaan nilai pada ambang batas tertentu. Hasil pengujian homogenitas melalui uji Bartlett disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Homogenitas

Kelompok	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Kesimpulan
A ₁ vs A ₂	-154,022	3,841	Kedua kelompok homogeny

Berdasarkan tabel 6 di atas tampak bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok homogen artinya data berasal dari populasi yang homogen. Hasil analisis inferensial dengan ANOVA satu jalur menggunakan statistik F dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasilnya disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7. Hasil ANOVA dengan satu jalur

Sumber Variasi	n	JK	KT	Fh	F $\alpha=5\%$)	F $\alpha=1\%$)
Ry	1	1,282,683.89	1,282,683.9			
Ay	1	1,237.37	1,237.4	17,72	4,03 (*)	7,17(**)
Dy	50	3,488.08	69.8			
Total		1,287,409.34				

*signifikan

** sangat signifikan

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa $F_{hit} = 17,72 > F_{tabel} = 4,03$ untuk $\alpha = 5\%$ sedang $F_{hit} = 17,72 > F_{tabel} = 7,17$ untuk $\alpha = 1\%$. H_0 ditolak atau terima H_a yang berarti kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja dosen yang memiliki konsep diri negatif.

PEMBAHASAN

Pertama, berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja dosen yang memiliki konsep diri negatif. Pengenalan terhadap ciri-ciri positif dan negatif pada diri sendiri akan mendorong peningkatan kemampuan kerja, dengan demikian ia mampu mengevaluasi atau menilai dirinya, dengan cara mengembangkan ciri-ciri positif dan mengurangi atau bahkan menghilangkan ciri-ciri negatif. Pengenalan terhadap ciri positif dan ciri negatif inilah yang dinamakan konsep diri. Konsep diri memiliki peranan penting dalam menentukan perilaku dosen. Dosen memandang atau menilai dirinya sendiri akan tampak jelas dari seluruh perilakunya yang terkait dengan tugas melaksanakan pembelajaran. Dosen yang memandang dirinya sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas, maka ia akan melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggungjawab. Dosen tersebut akan menyiapkan silabus dan SAP, mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tepat, melakukan evaluasi secara transparan, dapat mengelola kelas dengan baik, selalu berupaya meningkatkan mutu pembelajaran secara terus menerus. Sebaliknya apabila dosen memandang dirinya sebagai seorang yang kurang memiliki kemampuan maka dia melaksanakan tugas hanya sekedar kewajibannya padahal dia memiliki potensi. Konsep diri sangat erat kaitannya dengan kepribadian. Kepribadian digunakan untuk menggambarkan kualitas perilaku seseorang. Sesuai dengan teori Colquitt menyatakan bahwa kepribadian seseorang menjelaskan sifatnya atas pemikiran, perasaan, dan tingkah laku. Sifat itu ditunjukkan melalui kebiasaan atas respon yang diberikan orang terhadap lingkungannya, seperti bertanggung jawab, kritis, rapi, atau memiliki kinerja yang baik.

Sesuai dengan teori, Rakhmat menyatakan konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertindak laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Jadi seorang dosen yang memandang dirinya berkepribadian baik akan bertanggung jawab, kritis, rapi, atau memiliki kinerja yang baik.

Selain itu penelitian terdahulu juga memberikan bukti secara empirik bahwa konsep diri memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Thayib membuktikan bahwa konsep diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala sekolah. Catio juga membuktikan bahwa

terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan efektivitas kerja kepala sekolah seperti halnya juga kinerja dosen. Hal ini juga didukung Gardjito membuktikan bahwa terdapat pengaruh konsep diri terhadap kinerja. Dengan demikian berdasarkan teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dosen yang memiliki konsep diri positif lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja dosen yang memiliki konsep diri negatif.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti)
 - a. Penyebaran Dosen PNS-DPK di PTS Kopertis Wilayah III Jakarta selama ini berdasarkan institusi tidak merata, namun karena dosen berada di program studi sebaiknya penyebaran/penempatan kuota dosen PNS DPK berdasarkan program studi sehingga mutu pendidikan tinggi dapat ditingkatkan lebih merata.
 - b. Konsep diri mempengaruhi kinerja dosen. Untuk membentuk dan meningkatkan konsep diri positif dosen, perlu memasukkan pengembangan konsep diri dosen sebagai tema hibah kompetisi karya tulis ilmiah atau penelitian dosen.
2. Saran kepada Perguruan Tinggi Swasta (PTS)
 - a. Hasil penelitian menunjukkan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh konsep diri maka disarankan kepada PTS agar mengembangkan konsep diri dosennya dengan menyelenggarakan seminar atau workshop pengembangan karakter dosen bagi dosen PTS dalam kurun waktu tertentu dan terprogram.
 - b. Dosen merupakan salah satu komponen yang sangat strategis meningkatkan mutu pendidikan tinggi maka sebaiknya membentuk tim pengembangan karakter dosen di tingkat PTS. Tim ini yang akan melakukan kajian, seminar dan diskusi konsep diri dengan dosen lainnya.

ACUAN PUSTAKA

- Catio, Mukhlis. (2009). *Hubungan antara komunikasi, konsep diri, dan komitmen dengan efektivitas kerja kepala sekolah dalam penanggulangan penyalahgunaan narkoba di sekolah (disertasi)*. Jakarta: UNJ.
- Colquitt, et. al. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Djaali. (2009). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gardjito. (2009). *Pengaruh konsep diri, komunikasi interpersonal, dan efikasi diri (self efficacy) terhadap kinerja pustakawan di era globalisasi*. Jakarta, UNJ.
- Gibson, James L. (2009). *Organizations: Behavior, structure, process*. Singapore: McGraw Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Matsumoto & Juang. (2008). *Culture & psychology*. USA: Thomson Higher Education.
- Nye, Robert. (1981). *Three psychologies: Perspective from Freud, Skinner, and Rogers*. New York: Brooks/Cole Publishing.
- Robbins, Stephen P. (1997). *Essential of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Soffian. (2006). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudjana. (2005). *Metoda statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syamsu, Yusuf & Juntika, Nurihsan, (2004). *Teori kepribadian*. Bandung: Rosda
- Thayib, Basyarudin. (2010). *Pengaruh konsep diri, motivasi berprestasi dan kemampuan pengambilan keputusan terhadap kinerja kepala sekolah (disertasi)*. Jakarta: UNJ
- _____. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas*. (2003). Jakarta: Cemerlang.