

LAPORAN PENELITIAN

SK No. No.213 /UKI-PPS/Ka.Prodi-MPd/09.2017

Loyalitas profesi dosen FKIP Universitas Kristen Indonesia, Jakarta Timur



Peneliti:

Manahan P. Tampubolon
Mesta Limbong

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
Jakarta
Juli 2018

Loyalty of the lecturs profession at FKIP Indonesian Christian University, East Jakarta

Manahan P. Tampubolon¹
Mesta Limbong²

ABSTRACT

This research studies the relationship of Professionalism, Competence, with Profession Loyalty after being controlled by Career Development

This research was conducted at loyalty of the lecturs FKIP at UKI in East Jakarta with the sample number quotas. The research concludes that there are a significant correlation between; 1). Profesionalism with loyalty of lecturs profession. 2). Competence with loyalty of lecturs profession.

Moreover, there is a significant correlation between profesionalism, competence with loyalty of lecturs profession after controlled variable career development.

Keyword: *Loyalty of lecturs profession, Professionalism, Competence, Career development*

PENDAHULUAN

Masalah yang dihadapi dosen akan dapat menimbulkan masalah bagi program studi dalam organisasi fakultas suatu pendidikan tinggi yang kronis dan menimbulkan ongkos yang mahal. Ujungnya adalah nilai tambah bagi organisasi fakultas tidak terjadi malah menjadi menurun. Bayangkan misalnya suatu organisasi fakultas atau program studi harus menanggung beban kalau produktivitas menurun akibat potensi dosen yang tidak berkualitas. Begitu juga kalau fakultas harus menghentikan program studi karena banyak dosen yang kinerjanya rendah. Karena keterlambatan program studi mengkonversi *factor inputs* yaitu mahasiswa baru menjadi *outputs* lulusan atau alumni sampai ke dunia kerja (*treace study*).

Karena masalah-masalah yang dihadapi dosen pada dasarnya lebih disebabkan faktor kompetensi dan pengembangan karir maka pendekatannya adalah pada sistem manajemen SDM. Untuk itu yang dapat dilakukan organisasi fakultas atau program studi antara lain dengan dengan pendekatan-pendekatan umum yaitu:

^{1,2} Dosen Pascasarjana UKI

1. Mengadakan pengkajian mendalam apa saja faktor-faktor kompetensi, profesionalisme dan pengembangan karir yang mempengaruhi loyalitas profesi dosen.
2. Melakukan kajian kekuatan dan kelemahan organisasi atau perusahaan dilihat dari penerapan sistem manajemen sumberdaya manusia kaitannya dengan strategi pendidikan termasuk dalam hal analisis pekerjaan dan beban kerja dosen.
3. Melakukan perbaikan fungsi-fungsi MSDM mulai dari fungsi rekrutmen dan seleksi dosen, program orientasi, manajemen pelatihan dan pengembangan, penempatan dosen, manajemen kompensasi, dan manajemen karir.
4. Mengefektifkan keterkaitan strategi pendidikan secara sinergis dengan strategi-strategi lainnya seperti strategi SDM, strategi finansial, strategi akademik, strategi pemasaran, dan strategi informasi sebagai suatu kesatuan yang utuh.
5. Melakukan reposisi gaya kepemimpinan (Rektor dan Dekan-Dekan) yang dinilai tepat diterapkan dalam manajemen universitas.

Sementara itu strategi yang dapat dilakukan dalam menghadapi dosen bermasalah antara lain dengan pendekatan-pendekatan umum seperti:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi terjadinya dosen bermasalah misalnya terhadap dosen yang tidak proaktif, tidak disiplin, sangat sensitif, temperamental, dan sangat egoistis.
2. Melakukan sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi Universitas, budaya kerja, dan budaya mutu kerja secara intensif; kalau diperlukan diperlukan tindakan penegakan kedisiplinan dan koreksi yang bergantung pada derajat masalahnya.
3. Melakukan pelatihan dan pengembangan pendidikan khususnya yang menyangkut softskills disertai dengan bimbingan dan konseling kepada dosen khususnya oleh atasan (Dekan dan Kepala Prodi) dan dosen senior yang berwibawa.
4. Menerapkan sistem imbalan yang menarik kepada dosen berprestasi dan hukuman kepada yang berkinerja dibawah standar secara obyektif, tegas dan tidak diskriminasi.
5. Mengembangkan sistem umpan balik tentang proses dan kinerja organisasi universitas berikut masalah-masalah yang dihadapi rektorat, fakultas dan dosen dalam membangun suasana pembelajaran yang dinamis dan merata di semua prodi; baik dilakukan secara formal maupun informal.
6. Mengembangkan tim kerja yang solid dan dinamis dengan kepemimpinan yang berorientasi membangun motivasi dan transformasional.

Fenomena masalah dosen bermasalah merupakan hal yang rutin terjadi di suatu organisasi perguruan tinggi atau universitas, yang berbeda adalah derajat dan frekuensinya saja. Mulai dari kondisi yang ringan sampai yang parah. Karena itu pendekatannya berbeda sesuai dengan penggunaan jalur keorganisasian berupa penyusunan strategi dan kebijakan SDM yang baru dan ada yang hanya dilakukan dengan pendekatan personal. Namun apapun derajatnya, mengatasi masalah dosen dan karyawan bermasalah tidak bisa ditunda-tunda; menunggu masalahnya sudah mencapai titik kritis. Kalau seperti itu maka permasalahannya akan semakin kompleks, sehingga harus dapat diantisipasi dan segera diatasi.

Penilaian performa atau kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang dosen atau

pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Demikian juga pada instansi yang menggeluti bidang pendidikan, baik sector swasta maupun sector public atau pemerintah. Fenomena masalah yang dihadapi dosen yang rutin terjadi adalah loyalitas profesi, pengembangan karir dan penilaian kinerja dimana proses penilaian hasil karya personel dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku sering tidak sama.

Akibatnya promosi atau pengembangan karir karyawan akan terhambat jika kinerja dalam penilaiannya tidak baku, bahkan lebih sering promosi dilakukan berdasarkan azas suka atau tidak suka. Untuk itulah penelitian ini dilakukan dengan menganalisis dan mengetahui beberapa factor yang mempengaruhi loyalitas profesi dosen melalui profesionalisme dan kompetensi dengan kontrol variabel pengembangan karir karyawan, khususnya bagi organisasi yang bergerak di bidang pendidikan.

Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan apakah terdapat nilai hubungan variable-variabel independen terhadap variable dependen sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka konsentrasi masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Pertama: Apakah terdapat hubungan variable profesionalisme terhadap Loyalitas profesi dosen?

Kedua: Apakah terdapat hubungan variable kompetensi terhadap Loyalitas profesi dosen?

Ketiga: Apakah terdapat hubungan variable profesionalisme, kompetensi terhadap loyalitas profesi dosen setelah dikontrol variabel pengembangan karir

Landasan Teoretik

A. Deskripsi Teoretik

Loyalitas profesi dosen (*Loyalty of lecturs profession*)

Sejatinya seorang profesional adalah orang yang memiliki loyalitas pada profesi, tanpa loyalitas maka tidak bisa dikatakan profesional, karena tanpa adanya loyalitas pada profesi bagaimana mungkin seseorang bisa mengenal dan menguasai bidang profesinya secara baik. Seseorang bisa dikatakan profesional apabila dia betul-betul menguasai bidang profesi yang dia geluti. Seorang profesional biasanya juga disebut sebagai tenaga ahli dalam satu bidang profesi. Seorang pekerja profesional yang bekerja pada sebuah perusahaan, pada hakikatnya pengabdian yang dilakukan atas dasar kesetiaan pada profesi, bukanlah kesetiaan pada perusahaan tempatnya bekerja, kalau terlihat loyal pada perusahaan, itu semata-mata merupakan implikasi dari totalitas pengabdian pada profesi yang ditekuninya. Kesetiaan pengabdian pada profesi akan berpengaruh besar pada peningkatan kemampuan, sedangkan kesetiaan pengabdian pada perusahaan hanya kan menumbuhkan kepatuhan, nah kepatuhan inilah yang nantinya akan merusak

kesetiaan pada profesi (http://www.kompasiana.com/ajinatha/loyalitas-pada-profesi_5500be2da333118d73511950)

Profesi berasal dari bahasa latin "*Proffesio*" yang mempunyai dua pengertian yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam pengertian yang lebih luas menjadi: kegiatan "apa saja" dan "siapa saja" untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keah-lian tertentu. Sedangkan dalam arti sempit profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik.

Pengertian Loyalitas didefinisikan Oliver (dalam Taylor, Celuch, dan Goodwin,1999:218) sebagai komitmen yang tinggi untuk membeli kembali suatu produk atau jasa yang disukai di masa mendatang, disamping pengaruh situasi dan usaha pemasar dalam merubah perilaku. Dengan kata lain konsumen akan setia untuk melakukan pembelian ulang secara terus-menerus.

Lebih dalam lagi Gramer dan Brown (dalam Utomo 2006:27) memberikan definisi mengenai Loyalitas (loyalitas jasa), yaitu derajat sejauh mana seorang konsumen menunjukkan perilaku pembelian berulang dari suatu penyedia jasa, memiliki suatu desposisi atau kecenderungan sikap positif terhadap penyedia jasa, dan hanya mempertimbangkan untuk menggunakan penyedia jasa ini pada saat muncul kebutuhan untuk memakai jasa ini. Dari definisi yang disampaikan Gramer dan Brown, konsumen yang loyal tidak hanya seorang pembeli yang melakukan pembelian berulang, tetapi juga mempertahankan sikap positif terhadap penyedia jasa.

Pengertian lain dari Loyalitas berarti pelanggan terus melakukan pembelian secara berkala. Loyalitas pelanggan secara umum dapat Diartikan kesetiaan seseorang atas suatu produk, baik barang maupun jasa tertentu. Terdapat beberapa definisi dari loyalitas menurut para ahli, antara lain sebagai berikut: Loyalitas menurut Griffin (2002:4), menyatakan bahwa "*loyalty is defined as non random purchase expressed over time by some decision making unit*". Berdasarkan definisi tersebut terlihat Bahwa loyalitas lebih ditunjukan kepada suatu perilaku, yang ditunjukan dengan pembelian rutin, didasarkan pada unit pengambilan keputusan.

Sedangkan loyalitas menurut *the oxford English dictionary* adalah: "*a strong feeling of support and allegiance; aperson showing Firm and costant support*". Dari definisi tersebut terdapat kata strong feeling , artinya kedalaman perasaan manusia terhadap suatu hal, apakah keluarga, teman, organisasi, atau merek. Perasaan inilah yang menjadi unsur utama dan keamatan serta loyalitas pelanggan. Dari penjelasan para ahli di atas dapat diketahui bahwa masing -masing pelanggan mempunyai dasar loyalitas yang berbeda, hal ini tergantung dari obyektivitas mereka masing-masing. Loyalitas dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan emosi terhadap suatu objek.Hal ini mengacu pada segi afektif (suka/tidak suka), kecenderungan emosi ini didapatkan oleh konsumen melalui pengalaman terdahulu terhadap suatu merek ataupun berasal dari informasi - Informasi yang didapat dari orang lain. Kemudian Kecenderungan mengevaluasi terhadap suatu merek. Kecenderungan Ini meliputi evaluasi yang bersifat positif berdasarkan kriteria- kriteria yang dianggap relevan untuk menggambarkan kegunaan suatu merek bagi konsumen. Kecenderungan ini pun diperoleh oleh konsumen melalui pengalaman terdahulu dan dari informasi -Informasi yang didapat mengenai merek tersebut. Kesimpulannya, loyalitas adalah suatu ikatan perasaan atau ketergantungan seseorang terhadap suatu objek yang mana di dalamnya terdapat keinginan untuk menjaga, memiliki, dan setia pada objek tersebut.

Dari berbagai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas pelanggan merupakan sebuah sikap yang menjadi dorongan perilaku untuk melakukan pembelian produk/jasa dari suatu perusahaan yang menyertakan aspek perasaan didalamnya,

khususnya yang membeli secara teratur dan berulang-ulang dengan konsistensi yang tinggi, namun tidak hanya membeli ulang suatu barang dan jasa, tetapi juga mempunyai komitmen dan sikap yang positif terhadap perusahaan yang menawarkan produk/ jasa tersebut <https://ilmumanajemenpemasaran.wordpress.com/2009/11/10/definisi-loyalitas-pelanggan/>

Kemudian Griffin (2005:11), mengemukakan bahwa loyalitas yang meningkat dapat menghemat biaya perusahaan setidaknya di 6 bidang, antara lain:

- Biaya pemasaran menjadi berkurang (biaya pengambilalihan pelanggan lebih tinggi daripada biaya mempertahankan pelanggan).
- Biaya transaksi menjadi lebih rendah, seperti negosiasi kontak dan pemrosesan order.
- Biaya perputaran pelanggan (customer turnover) menjadi berkurang (lebih sedikit pelanggan hilang yang harus digantikan).
- Keberhasilan cross-selling menjadi meningkat, menyebabkan pangsa pelanggan yang lebih besar.
- Pemberitaan dari mulut ke mulut menjadi lebih positif ; dengan asumsi para pelanggan yang loyal juga merasa puas.
- Biaya kegagalan menjadi menurun (pengurangan pengerjaan ulang, klaim garansi dan sebagainya).

Karakteristik dan Tahapan-Tahapan Loyalitas Pelanggan

Pelanggan mendemonstrasikan loyalitas mereka pada suatu perusahaan atau merek dengan membeli berulang kali, membeli produk tambahan perusahaan tersebut, dan merekomendasikannya pada orang lain. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Griffin (2005:31), yang menyatakan bahwa karakteristik pelanggan yang loyal antara lain:

1. Melakukan pembelian berulang secara teratur.
2. Membeli antar lini produk dan jasa.
3. Menunjukkan kekebalan terhadap tarikan dari pesaing
4. Mereferensikan kepada orang lain.

Untuk menjadi pelanggan yang loyal seorang konsumen harus melalui beberapa tahapan, pelanggan yang loyal tumbuh secara bertahap. Proses itu dilalui dalam jangka waktu tertentu, dengan kasih sayang, dan dengan perhatian yang diberikan pada tiap-tiap tahap pertumbuhan. Setiap tahap memiliki kebutuhan khusus. Dengan mengenali setiap tahap dan memenuhi kebutuhan khusus tersebut, perusahaan mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengubah pembeli menjadi pelanggan atau klien yang loyal.

Menurut Griffin (2005:35), ada 8 tahapan loyalitas, yaitu :

1. **Suspect** : Orang yang mungkin akan membeli produk atau jasa Anda. Dalam hal ini kita percaya atau "menyangka" mereka akan membeli tetapi kita masih belum cukup yakin.
2. **Prospek** : Orang yang membutuhkan produk atau jasa Anda dan memiliki kemampuan membeli. Meskipun prospek belum membeli dari Anda, ia mungkin telah mendengar tentang Anda, membaca tentang Anda, atau ada seseorang yang merekomendasikan Anda kepadanya.
3. **Prospek Yang Diskualifikasi** : Prospek yang telah cukup Anda pelajari untuk mengetahui bahwa mereka tidak membutuhkan, atau tidak memiliki kemampuan membeli, produk Anda.

4. **Pelanggan Pertama-Kali** : Orang yang telah membeli dari Anda satu kali. Orang itu bisa jadi pelanggan Anda dan sekaligus juga pelanggan pesaing Anda.
5. **Pelanggan Berulang** : Orang-orang yang telah membeli dari Anda dua kali atau lebih. Mereka mungkin telah membeli produk yang sama dua kali atau membeli dua produk atau jasa yang berbeda pada dua kesempatan atau lebih.
6. **Klien** : Orang ini membeli secara teratur. Anda memiliki hubungan yang kuat dan berlanjut, yang menjadikannya kebal terhadap tarikan pesaing.
7. **Penganjur (Advocate)** : Seperti klien, pendukung membeli apapun yang Anda jual dan dapat ia gunakan serta membelinya secara teratur. Tetapi, penganjur juga mendorong orang lain untuk membeli dari Anda. Ia membicarakan Anda, melakukan pemasaran bagi Anda, dan membawa pelanggan kepada Anda.
8. **Pelanggan atau Klien Yang Hilang** : Seseorang yang pernah menjadi pelanggan atau klien tetapi belum membeli kembali dari Anda sedikitnya dalam satu siklus pembelian yang normal.

Dengan demikian dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Profesi adalah kesetiaan dan pengabdian pada profesi, bertanggung jawab, berpengaruh menambah kemampuan.

Profesionalisme (*Profésionalisme*)

Profesionalisme (*profésionalisme*) ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal daripada profesion yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional (Longman, 1987).

Ciri-ciri Profesionalisme

Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Kualiti profesionalisme didokong oleh ciri-ciri sebagai berikut:

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal.

Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawaian tersebut. Yang dimaksud dengan "piawai ideal" ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.

2. Meningkatkan dan memelihara imej profesion

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.

3. Keinginan untuk sentiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualiti pengetahuan dan keterampiannya.

4. Mengejar kualiti dan cita-cita dalam profesion

Profesionalisme ditandai dengan kualiti darjat rasa bangga akan profesion yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesionnya.

<http://www.Alhanifiah.wordpress.com/2012/04/02/pengertian-dan-ciri-ciri-profesionalisme-serta-kode-etik-profesi>

Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme atau *professionalism* merupakan kata keterangan yang secara garis besar menunjuk kepada sifat profesi (tingkatannya). Di dalam profesionalisme itu terdapat keterampilan, penilaian yang baik, dan perilaku sopan yang diharapkan dari seseorang yang dilatih untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Di sinilah orang-orang yang profesional akan sangat berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau bekerja dalam suatu ruang yang sama (faktor profesionalisme).

The Core Values of Professionalism include:

- **Honesty and Integrity**
- **Altruism**
- **Respect**
- **Responsibility and Accountability**
- **Compassion and Empathy**
- **Dedication and Self-improvement**

Menurut Soemarno P. Wirjanto (1989) professional adalah harus ada ilmu yang diolah di dalamnya. Harus ada kebebasan, tidak boleh ada hubungan hirarki. Harus ada kebebasan (= hak tidak boleh dituntut) terhadap penentuan sikap dan perbuatan dalam menjalankan profesinya. Harus ada Kode Etik dan peradilan Kode Etik oleh suatu Majelis Peradilan Kode Etik.

Menurut Soedijarto (1990:57) mendefinisikan profesional sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas.

Menurut Prof. Soempomo Djojowadono (1987), professional adalah Mempunyai sistem pengetahuan yang isoterik (tidak dimiliki sembarang orang), Ada pendidikannya dan latihannya yang formal dan ketat, Membentuk asosiasi perwakilannya. Ada pengembangan Kode Etik yang mengarahkan perilaku para anggotanya.

Menurut Prof. Edgar Shine professional adalah Bekerja sepenuhnya (full time) berbeda dengan amatir yang sambilan, Mempunyai motivasi yang kuat. Mempunyai pengetahuan (science) dan keterampilan (skill), Membuat keputusan atas nama klien (pemberi tugas), Berorientasi pada pelayanan (service orientation).

Sementara itu Philips (1991:43) memberikan definisi profesional sebagai individu yang bekerja sesuai dengan standar moral dan etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut.

http://sumberfkip.blogspot.co.id/2015/09/Pengertian-Profesionalisme_84.html

Menurut Yuwono (2011:9) Profesional adalah, "Pekerja yang menjalankan profesi tersebut".

Menurut Kurniawan (2005:73) adalah, "Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing," Dari pendapat tersebut maka saya menarik kesimpulan bahwa profesional adalah seseorang yang melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan dan keterampilan khusus dibidang pekerjaannya.

Korten dan Alfonso (1981) Yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*ask - requirement*)”.
<http://pyia.wordpress.com/2012/03/09/etika-dan-profesionalisme-tsi/>

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kemampuan bertindak yang benar berdasarkan keahlian yang berlandaskan etika dan moral yang sesuai dengan ketentuan profesi yang dijalankan.

Kompetensi (*Competencies*)

Pengertian Kompetensi juga sering disebut sebagai Keterampilan tenaga kerja. Apa perbedaan antara kompetensi dan kinerja? Chomsky memisahkan kompetensi dan kinerja; ia menggambarkan kompetensi sebagai kapasitas ideal yang terletak sebagai properti psikologis atau mental atau fungsi dan kinerja sebagai produksi keluaran yang sebenarnya.

Sebuah model generik kompetensi terdiri dari delapan kerangka kompetensi Bartram. Sepanjang setengah abad terakhir, berbagai peneliti telah melakukan upaya-upaya untuk membangun satu model kompetensi untuk kelompok profesional tertentu, seperti manajer, dokter, guru, dan profesional pembelian. Untuk tingkat tertentu ini dapat dicirikan sebagai upaya untuk sampai pada kerangka kompetensi bebas konteks.

Proposal yang paling vokal untuk kerangka kompetensi generik jika yang dikembangkan oleh Bartram (2005), yang melakukan meta-analisis pada serangkaian 29 studi penelitian kompetensi dengan total kelompok riset tertutup 4.861 peserta. Ini adalah jauh studi terbesar empiris dan relatif baru pada kompetensi generik. Untuk penelitian ini kompetensi didefinisikan oleh Bartram sebagai “set perilaku yang berperan dalam penyampaian hasil yang diinginkan atau hasil”. Dulu disebut Delapan kerangka kompetensi yang dikembangkan oleh Kurz dan Bartram (2002).

Kompetensi (*Competencies*) didefinisikan oleh Bartram.

1. Memimpin dan Memutuskan. Membawa kontrol dan latihan kepemimpinan. tindakan inisiasi, memberikan arah, dan bertanggung jawab.
2. Mendukung dan Bekerjasama. Mendukung orang lain dan menunjukkan rasa hormat dan hal positif bagi mereka dalam situasi sosial. Menempatkan orang pertama, bekerja secara efektif dengan individu dan tim, klien, dan staf. Berperilaku secara konsisten dengan nilai-nilai pribadi yang jelas yang melengkapi orang-orang dari organisasi.
3. Interacting dan Menyajikan. Berkomunikasi dan jaringan secara efektif. Berhasil membujuk dan pengaruh orang lain. Berkaitan dengan orang lain dengan cara yang santai percaya diri.
4. Menganalisis dan Menafsirkan. Menunjukkan bukti berpikir analitis yang jelas. Sampai ke jantung masalah yang kompleks dan masalah. Berlaku keahlian sendiri secara efektif. Cepat mengambil teknologi baru. Berkomunikasi baik secara tertulis
5. Membuat dan konseptualisasi. Bekerja dengan baik dalam situasi yang membutuhkan keterbukaan terhadap ide-ide dan pengalaman baru. Berusaha keluar kesempatan belajar. Menangani situasi dan masalah dengan inovasi dan kreativitas. Berpikir secara luas dan strategis. Mendukung dan mendorong perubahan organisasi.
6. Pengorganisasian dan Pelaksana. Rencana ke depan dan bekerja dengan cara yang sistematis dan terorganisir. Berikut arah dan prosedur. Berfokus pada kepuasan \ pelanggan dan memberikan pelayanan yang berkualitas atau produk dengan standar yang disepakati.
7. Beradaptasi dan Mengatasi. Beradaptasi dan merespon dengan baik untuk mengubah. Mengatur tekanan efektif dan berupaya dengan baik dengan kemunduran.
8. Enterprising dan Pertunjukan. Berfokus pada hasil dan pencapaian tujuan kerja pribadi.

Bekerja terbaik ketika pekerjaan berkaitan erat dengan hasil dan dampak dari usaha pribadi jelas. Menunjukkan pemahaman tentang bisnis, perdagangan, dan keuangan. Mencari peluang untuk diri - pengembangan dan kemajuan karir

Delapan kompetensi di atas yang differenti dinilai dan ditetapkan lebih lanjut didalam 112 kompetensi yang lebih spesifik. Contohnya adalah:

1. Memimpin dan penentuan dibagi menjadi penentu dan memulai tindakan dan terkemuka dan pengawasan. Memutuskan dan memulai tindakan terbagi dalam enam kompetensi, seperti membuat keputusan, mengambil tanggung jawab dan bertindak dengan keyakinan.
2. Analyzing dan menafsirkan dibagi secara tertulis dan pelaporan, menerapkan keahlian dan teknologi, dan menganalisis. Menulis dan pelaporan dibagi dalam menulis dengan benar, menulis dengan jelas dan lancar, menulis dan gaya ekspresif dan menarik dan penargetan komunikasi.
3. Organizing dan Pelaksana dibagi dalam perencanaan dan pengorganisasian, memberikan hasil dan memenuhi harapan pelanggan dan mengikuti instruksi dan prosedur. memberikan hasil dan harapan pelanggan pertemuan dibagi dalam memfokuskan pada kebutuhan pelanggan dan kepuasan, menetapkan standar tinggi untuk kualitas, bekerja secara sistematis, menjaga kualitas proses, mempertahankan tingkat produktivitas, dan mengemudi proyek untuk hasil.

Dengan demikian menjadi jelas, semua kompetensi ini merupakan perilaku *pada context nature* dan bebas, yang dapat dimengerti, karena niat dari penelitian ini adalah untuk menyediakan kerangka kerja generik kompetensi.

Buruh terampil

Tenaga kerja terampil mengacu pada tenaga kerja yang membutuhkan pekerja yang memiliki pelatihan khusus atau belajar set keterampilan untuk melakukan pekerjaan. Para pekerja ini dapat berupa kerah biru atau pekerja kerah putih, dengan tingkat bervariasi dari pelatihan atau pendidikan. Pekerja terampil bisa masuk di bawah kategori profesional, daripada tenaga kerja terampil, seperti dokter dan pengacara.

Contoh pekerjaan tenaga kerja terampil adalah: listrik, aparat penegak hukum, operator komputer, teknisi keuangan, dan asisten administrasi. Beberapa pekerjaan tenaga kerja terampil telah menjadi begitu khusus yang ada kekurangan pekerja.

Buruh tidak terampil

Tenaga kerja tidak terampil tidak memerlukan pekerja untuk memiliki pelatihan khusus atau keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak terampil terus menyusut karena kemajuan teknologi dan sosial. Pekerjaan yang sebelumnya diperlukan sedikit atau tidak ada pelatihan sekarang memerlukan pelatihan. Misalnya, tenaga kerja yang pernah dilakukan secara manual sekarang dapat dibantu oleh komputer atau teknologi lainnya, membutuhkan pekerja untuk memiliki keterampilan teknologi. Contoh yang tersisa pekerjaan tenaga kerja tidak terampil umumnya termasuk buruh tani, pegawai toko, pelayan hotel, dan pembersih umum dan penyapu.

Secara historis, pekerja tidak terampil memiliki kesempatan kerja berlimpah di Amerika. Dari pertanian ke pekerjaan pabrik, buruh kasar mampu menemukan pekerjaan, bahkan jika ini berarti transisi dari sebuah komunitas pertanian ke pabrik-pabrik di kota-kota. buruh kasar yang diterima kurang uang daripada buruh terampil, tetapi selama tahun 1980 dan 1990-an kesenjangan upah antara buruh terampil dan non-terampil mulai tumbuh. Hari ini tuntutan pasar kerja meningkatkan tingkat keterampilan. Banyak

pekerjaan yang pernah dianggap tenaga kerja tidak terampil sekarang permintaan semi atau pertengahan keterampilan tenaga kerja.

Semi atau Mid-Keterampilan Tenaga Kerja

Semi atau pertengahan keterampilan tenaga kerja membahas peningkatan permintaan untuk keterampilan, bahkan untuk pekerjaan yang kurang kompleks. Pekerjaan ini membutuhkan beberapa keterampilan karena mereka lebih kompleks daripada yang dapat dilakukan oleh buruh non-terampil. Namun, mereka tidak memerlukan keterampilan yang sangat khusus. Dalam sebuah studi 2010 yang dirilis oleh Indiana Institute untuk Keluarga Bekerja, lebih dari setengah dari pekerjaan di negara yang mid-keterampilan. Contoh pekerjaan mid-keterampilan termasuk sopir truk, juru ketik dan perwakilan layanan pelanggan. Pekerjaan ini umumnya memerlukan lebih dari ijazah sekolah tinggi, tetapi kurang dari gelar sarjana. <http://smallbusiness.chron.com/skilled-labor-vs-unskilled-labor-46154.html>

Tenaga Kerja Terampil

Tenaga kerja terampil di industri konstruksi secara khusus mengacu pada tenaga kerja yang membutuhkan pekerja yang memiliki pelatihan khusus atau belajar keterampilan-set untuk melakukan pekerjaan. Para pekerja ini dapat memiliki tingkat bervariasi dari pelatihan atau pendidikan. Dalam banyak kasus, buruh terampil adalah mereka yang telah menerima pelatihan yang cukup untuk menjadi berlisensi atau bersertifikat di bidang perdagangan tertentu. Beberapa contoh buruh terampil adalah: listrik industri, tukang pipa komersial, operator alat berat, finishers beton dan banyak lagi. Merekrut terbaik pekerja terampil bisa menjadi memakan waktu dan tugas yang rumit. Untuk alasan ini, disarankan menyewa agen kepegawaian konstruksi untuk membantu dengan semua tuntutan proses perekrutan. Menggunakan sebuah perusahaan tenaga kerja terampil sementara akan memungkinkan Anda untuk fokus pada apa yang Anda lakukan yang terbaik, membantu meningkatkan *bottom line* Anda dalam proses. <http://constructionlabor.com/skilled-labor/>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan membuat keputusan, bertanggung jawab, bertindak dengan keyakinan, dalam menganalisis, melaksanakan rencana, membuat laporan hasil kerja serta mengkomunikasikan tugas sesuai dengan harapan pelanggan.

Pengembangan karir (*Career development*)

Career development consists of the personal improvement one undertakes to achieve a personal career plan (Wherther, Jr., and Davis, 1996: 311).

Secara umum yang mempengaruhi karir adalah seseorang adalah: (1) Keluarga; (2) Lingkungan; (3) Pendidikan; (4) Saran-saran mengenai karir dari sumber formal, misalnya dari pusat tenaga kerja, dan lain sebagainya; (5) Peran karyawan itu sendiri; para karyawan saat ini lebih terlibat dalam penentuan karirnya di perusahaan sebagai akibat dari kebijaksanaan pemerintah di bidang ketenaga kerjaan.

Menurut Dessler, perencanaan dan pengembangan karir adalah *“the deliberate process through which a person becomes aware of personal career-related attribute and the lifelong series of stages that contribute to his or her career fulfillment.”* (Dessler, 2011: 383)

Demikian juga pendapat Miner dan Crane menyatakan, *“career planning is undertaken by an individual in order to become aware of opportunities that exist, of constraints on the availability of those opportunities, of the choices that need to be made,*

and of consequences that can be anticipated. Career-related goals are established and development experiences are identified in order to reach these goals. Career development is the actual process of implementing these plans. It is a joint effort between individual and organization.” (Miner and Crane, 1995: 409).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengembangan karir harus dilalui dengan penyusunan prasyarat-prasyarat yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan guna mendukung peningkatan karirnya. Prasyarat-prasyarat ini sifatnya saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seseorang karyawan harus melalui beberapa criteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, efisiensi dan lain sebagainya.

Pengertian pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM merupakan realisasi hubungan antara individu sebagai pekerja dengan organisasinya. Dalam mewujudkan manajemen karir bagi diri sendiri, diperlukan kondisi sebagai berikut: (1) Kesadaran dan pemahaman para pekerja bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang; (2) Setiap pekerja harus memahami bahwa tanggung jawab pengembangan karir berada pada pekerja masing-masing, yang mengharuskan dilaksanakannya manajemen pengembangan karir sendiri; (3) Setiap pekerja perlu menyadari dan memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi/perusahaan untuk menyelaraskan dirinya dengan karir berupa jabatan/posisi yang tersedia, karena biasanya lebih daro seseorang pekerja yang memiliki peluang untuk mendapatkannya.

Pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh beberapa hal berikut: peran atasan/manajer, peran organisasi, pelatihan, pihak luar. Pertolongan dalam pengembangan karir karyawan dapat diperoleh dari berbagai sumber, misalnya institusi atau konsultan pendidikan atau departemen tenaga kerja.

Perihal lain yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah promosi. Promosi adalah peluang bagi pengembangan karir seseorang karyawan. Kebijakan organisasi dalam hal promosi sangat penting bagi karyawan yang menginginkan karirnya berkembang. Promosi harus bijaksana, terbuka dan fleksibel, yaitu responsif terhadap kebutuhan individual. Setiap promosi memiliki faktor resiko bagi organisasi maupun bagi individual. Makin tinggi frekuensi pekerjaan, makin besar faktor resikonya, kemungkinan pemberian promosi yang salah dapat terjadi. Oleh karena itu diharapkan promosi karyawan disesuaikan dengan tingkat kompetensinya.

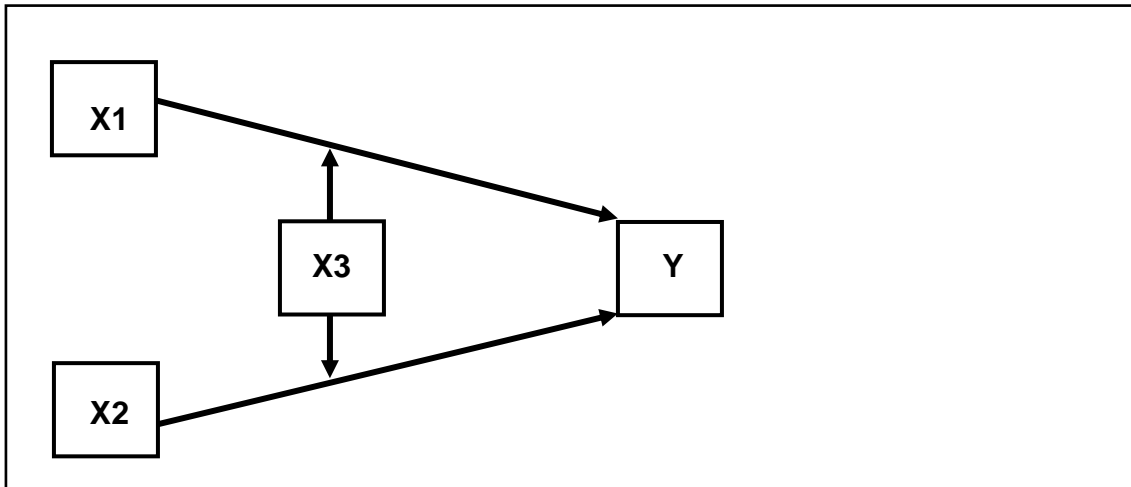
Pengembangan karir mencakup semua kegiatan yang menumbuhkan pengetahuan siswa individu, keterampilan dan kapasitas dalam kaitannya dengan perencanaan, pengembangan dan mengarahkan karir mereka melalui diinformasikan pilihan. adalah laporan akan fokus pada karir terkait pembelajaran yang terjadi di sekolah, meskipun itu pengembangan karir terkait keterampilan dan pengetahuan terlihat untuk melanjutkan seluruh jangka hidup (Hooley, 2014)

Pengembangan karir adalah mengelola hidup, belajar dan bekerja, yang menyangkut pengembangan keterampilan, pengetahuan yang dapat untuk merencanakan dan membuat keputusan tentang pendidikan, pelatihan dan pilihan karir.

Berdasarkan uraian dan analisis di atas, maka dapat dirumuskan bahwa pengembangan karir adalah pelaksanaan, dan usaha karyawan untuk meningkatkan karirnya dalam rangkaian posisi dalam pekerjaan untuk mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar.

B. Rerangka Pikir Penelitian

Gambar 1: Rerangka Berpikir Variabel

**Keterangan:**

Y : Loyalitas profesi dosen

X1 : Profesionalisme

X2 : Kompetensi

X3 : Pengembangan karir

Hubungan antara Profesionalisme dengan Loyalitas profesi

Profesionalisme adalah kemampuan bertindak yang benar berdasarkan keahlian yang berlandaskan etika dan moral yang sesuai dengan ketentuan profesi yang dijalankan.

Loyalitas Profesi adalah kesetiaan dan pengabdian pada profesi, bertanggung jawab, berpengaruh menambah kemampuan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan yang positif antara profesionalisme dengan loyalitas profesi. Dengan perkataan lain makin tinggi pemahaman dosen tentang profesionalisme maka loyalitas profesi akan makin tinggi.

Hubungan antara Kompetensi dengan Loyalitas profesi.

Kompetensi adalah kemampuan membuat keputusan, bertanggung jawab, bertindak dengan keyakinan, dalam menganalisis, melaksanakan rencana, membuat laporan hasil kerja serta mengkomunikasikan tugas sesuai dengan harapan pelanggan

Loyalitas Profesi adalah kesetiaan dan pengabdian pada profesi, bertanggung jawab, berpengaruh menambah kemampuan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan loyalitas profesi. Dengan perkataan lain makin tinggi pemahaman dosen tentang kompetensi maka loyalitas profesinya akan makin tinggi.

Hubungan antara Profesionalisme, Kompetensi dengan Loyalitas profesi, setelah dikontrol variabel Pengembangan karir.

Profesionalisme adalah kemampuan bertindak yang benar berdasarkan keahlian yang berlandaskan etika dan moral yang sesuai dengan ketentuan profesi yang dijalankan.

Kompetensi adalah kemampuan membuat keputusan, bertanggung jawab, bertindak dengan keyakinan, dalam menganalisis, melaksanakan rencana, membuat laporan hasil kerja serta mengkomunikasikan tugas sesuai dengan harapan pelanggan

Pengembangan karir adalah pelaksanaan, dan usaha karyawan untuk meningkatkan karirnya dalam rangkaian posisi dalam pekerjaan untuk mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan yang positif antara profesionalisme, kompetensi dengan loyalitas profesi setelah dikontrol variabel pengembangan karir. Dengan perkataan lain makin tinggi pemahaman dosen tentang profesionalisme, kompetensi dengan loyalitas profesi setelah dikontrol variabel pengembangan karir, maka semakin tinggi loyalitas profesi dosen.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kajian teoretik yang dilakukan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara profesionalisme dengan loyalitas profesi.
2. Terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan loyalitas profesi.
3. Terdapat hubungan positif antara profesionalisme, kompetensi dengan loyalitas profesi setelah dikontrol variabel pengembangan karir.

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui hubungan antara profesionalisme dengan loyalitas profesi, dan kompetensi dengan loyalitas profesi. Serta untuk mengetahui hubungan antara profesionalisme, kompetensi dengan loyalitas profesi dosen setelah dikontrol variabel pengembangan karir.

Penelitian dilakukan pada dosen-dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Kristen Indonesia (UKI) Cawang di Jakarta Timur, dari populasi 48 orang dosen, yang diambil secara sampel kuota (*quotas sample*) dosen yang aktif yang telah memiliki nomor induk dosen nasional (NIDN) berjumlah 34 dosen. Penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan Juli 2018. Sumber data penelitian adalah dosen FKIP di UKI Cawang, Jakarta Timur.

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survei untuk mengungkap keadaan nyata hal-hal yang dialami sampel penelitian, antara lain:

1. Signifikansi hubungan antara: profesionalisme dengan loyalitas profesi dosen
2. Signifikansi hubungan antara: kompetensi dengan loyalitas profesi dosen.
3. Signifikansi hubungan antara profesionalisme, kompetensi dengan loyalitas profesi dosen setelah dikontrol variabel pengembangan karir

Kuesioner penelitian disusun sendiri oleh Peneliti, selanjutnya setelah diuji coba kuesioner terdapat beberapa butir pernyataan yang tidak valid (diuraikan pada Hasil Penelitian)

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Instrumen yang dideskripsikan dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Validitas Butir Instrumen

INSTRUMEN															
Loyalitas profesi dosen (Y)				Profesionalisme (X1)				Kompetensi (X2)				Pengembangan karir (X3)			
No. Btr	t-hitung	t-kritis	Status	No. Btr	t-hitung	t-kritis	Status	No. Btr	t-hitung	t-kritis	Status	No. Btr	t-hitung	t-kritis	Status
1	0.9322	0.5614	Valid	1.	0.6047	0,5614	Valid	1	0.6808	0,5614	Valid	1.	0.5687	0,5614	Valid
2	0.9322	0.5614	Valid	2.	0.6090	0,5614	Valid	2.	0.1250	0,5614	Drop	2.	0.0319	0,5614	Drop
3	0.5304	0.5614	Drop	3.	0.4026	0,5614	Valid	3.	0.7267	0,5614	Valid	3.	0.6268	0,5614	Valid
4	0.5553	0.5614	Drop	4.	0.5698	0,5614	Valid	4.	0.8277	0,5614	Valid	4.	0.1024	0,5614	Drop
5	0.9322	0.5614	Valid	5.	0.3796	0,5614	Valid	5.	0.8277	0,5614	Valid	5.	0.7907	0,5614	Valid
6	0.9322	0.5614	Valid	6.	0.5886	0,5614	Valid	6.	0.8277	0,5614	Valid	6.	0.1472	0,5614	Drop
7	0.9322	0.5614	Valid	7.	0.6383	0,5614	Valid	7.	0.5944	0,5614	Valid	7.	0.6245	0,5614	Valid
8.	0.9322	0.5614	Valid	8.	0.2021	0,5614	Drop	8.	0.6258	0,5614	Valid	8.	0.9927	0,5610	Valid
9.	0.9322	0.5614	Valid	9.	0.5798	0,5614	Valid	9.	0.8508	0,5614	Valid	9.	0.9937	0,5614	Valid
10.	0.8207	0.5614	Valid					10.	0.0324	0,5614	Drop	10.	0.7494	0,5614	Valid
11.	0.8207	0.5614	Valid					11.	0.1159	0,5614	Drop	11.	0.7920	0,5614	Valid
12.	0.1974	0.5614	Drop					12.	0.7200	0,5614	Valid	12.	0.5687	0,5641	Valid
Total: Valid / Drop = 9 / 3				Total: Valid / Drop = 8 / 1				Total: Valid / Drop = 9 / 3				Total: Valid / Drop = 9 / 3			

Tabel 2
Reliabilitas Instrumen

Variabel	Loyalitas profesi (Y)	Profesionalisme (X1)	Kompetensi (X2)	Peng.Karir (X3)
Kruder Richarson(KR-20)(α)	0.8566	0.7472	0,6160.	0,8361
t-kritis	0,60	0,60	0,60	0,60
Relibilitas ($\alpha >$ t-kritis)	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Data tabel 1 di atas menunjukkan bahwa instrumen variabel Pengembangan Loyalitas Profesi (Y) yang di ujicoba sebanyak 12 pernyataan, setelah ujicoba terdapat yang *Drop* 3 pernyataan, sehingga yang tinggal / *valid* hanya 9 pernyataan.

Sedang instrumen variabel Profesionalisme (X1) yang di ujicoba sebanyak 9 pernyataan, setelah di ujicoba yang *Drop* sebanyak 1 sehingga yang tinggal / *valid* hanya 8 pernyataan.

Demikian juga instrumen variabel Kompetensi (X2) yang di ujicoba sebanyak 12 pernyataan, setelah di ujicoba yang *Drop* terdapat 3, sehingga yang tinggal / *valid* menjadi 9 pernyataan.

Untuk instrumen variabel Pengembangan Karir (X3) yang di ujicoba sebanyak 12 pernyataan, setelah ujicoba terdapat yang *Drop* 3 pernyataan, sehingga yang tinggal / *valid* hanya 9 pernyataan

Berdasarkan tabel 2. menggambarkan uji reliabilitas variabel; Variabel Loyalitas Profesi (Y) dimana t-kritis = 0,60 sedangkan *Kruder Richarson (KR=20)* (α)= 0.8566, adalah reliable layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Profesionalisme (X1) dimana t-kritis =0,60 sedangkan *Kruder Richarson (KR=20)* (α)= 0.7472, artinya variable (X1) adalah reliable dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. Kompetensi (X2) dimana t-kritis =0,60 sedangkan *Kruder Richarson (KR=20)* (α)= 0.6160 artinya variable (X2) adalah reliable layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Pengembangan Karir (X3) dimana t-kritis =0,60 sedangkan *Kruder Richarson (KR=20)* (α)= 0.8361 artinya variable (X3) adalah reliable layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Data yang dideskripsikan dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3: Pengujian Persyaratan Analisis

Var	Skor Min	Skor Mak	Std. Dev	Re- Rata	Median	Modus
Y	0	9	1,458	7,76	2,125	9
X1	1	8	1,443	7,09	2,083	7
X2	5	9	1,314	8,18	1,725	4
X3	2	9	1,958	6,50	3,833	7

Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Ada tiga persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis untuk analisis regresi, baik regresi linear sederhana (*simple regression*) maupun *multipele regression*, yaitu: (1) syarat normalitas (*uji Skewness dan Kurtosis*) , (2) syarat homogenitas, dan syarat kelinearan. Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan dengan SPSS versi 24,0.

Tabel 4. Uji Skewness dan Kurtosis

Variabel	n	Skewness Std. Error	Kurtosis Std. Error	Ratio "p"	Normalitas -2<"p">2
Y = Loyalitas Profesi	34	0,403	0,788	0.511	Normal
X1= Profesionalisme	34	0,403	0,788	0.511	Normal
X2= Kompetensi	34	0,403	0,788	0.511	Normal
X3= Pengemb. karir	34	0,403	0,788	0.511	Normal

Uji Skewness dan Kurtosis untuk kenormalan data adalah: jika ratio std. Error Skewness dengan std. Error Kurtosis = "p"= 0.511, berada diantara -2 dan +2, maka dikatakan data **berdistribusi normal**.

Berdasarkan uji homogenitas dan linearitas pada tabel dibawah ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	63,444	5	12,689	53,236	,000
		Linearity	40,415	1	40,415	169,560	,000**
		Deviation from Linearity	23,029	4	5,757	24,155	,000
	Within Groups		6,674	28	,238		
	Total		70,118	33			

**Signifikan; Linearitas terpenuhi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	6,118	4	1,529	,693	,603
		Linearity	,204	1	,204	,093	,763*
		Deviation from Linearity	5,913	3	1,971	,893	,456
	Within Groups		64,000	29	2,207		
	Total		70,118	33			

*Signifikan; Linearitas Tak terpenuhi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	8,251	7	1,179	,495	,829
		Linearity	2,024	1	2,024	,850	,365*
		Deviation from Linearity	6,227	6	1,038	,436	,848
	Within Groups		61,867	26	2,379		
	Total		70,118	33			

*Signifikan; Linearitas Tak terpenuhi

Berdasarkan Uji homogenitas dengan SPSS versi 24,0 disimpulkan data berasal dari populasi yang homogen dan linear untuk regresi Y atas X1 signifikan akan tetapi Y atas X2 serta Y atas X3 tak terpenuhi

Pengujian Hipotesis

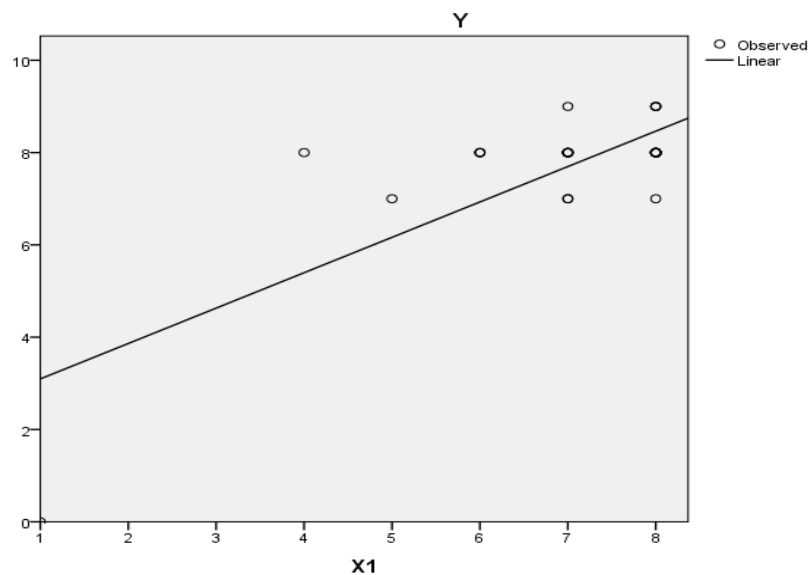
1. Pengujian Hipotesis Pertama; Hubungan Profesionalisme (X1) dengan Loyalitas Profesi (Y).

Analisis statistik korelasi sederhana antara Profesionalisme (X1) dengan Loyalitas Profesi (Y). ditunjukan oleh persamaan regresi $Y = 2,329 + 0,767 X1$, berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 8: Regresi Sederhana antara Profesionalisme (X1) dengan Loyalitas Profesi (Y) ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,329	,840		2,773	,009
	X1	,767	,116	,759	6,598	,000

a. Dependent Variable: Y

Gambar 2: Persamaan regresi $Y = 2,329 + 0,767 X1$.



Berdasarkan uji signifikansi dan uji kelinearan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 2,329 - 0,767 X_1$ adalah linear dan signifikan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor Profesionalisme (X_1) mengakibatkan kenaikan 0,767 Loyalitas Profesi (Y).

Tabel 9: Uji signifikansi koefisien korelasi Profesionalisme (X_1) dengan Loyalitas Profesi (Y)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,563	,963

a. Predictors: (Constant), X_1
b. Dependent Variable: Loyalitas Profesi (Y)

Koefisien korelasi Profesionalisme (X_1) dengan Loyalitas Profesi (Y) adalah sebesar 0.759 sedang Kekuatan korelasi antara Profesionalisme (X_1) dengan Loyalitas Profesi (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi korelasi $r_{y1} = 0,576$ yang artinya kekuatan korelasi adalah 57,60% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dengan Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 10: Uji Hipotesis Pertama ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,415	1	40,415	43,540	,000 ^b
	Residual	29,703	32	,928		
	Total	70,118	33			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X_1

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Pertama Sangat signifikan karena taraf signifikansi berdasarkan tabel di atas diperoleh $0,000 <$ dari signifikansi uji $0,05$ maupun $0,01$.

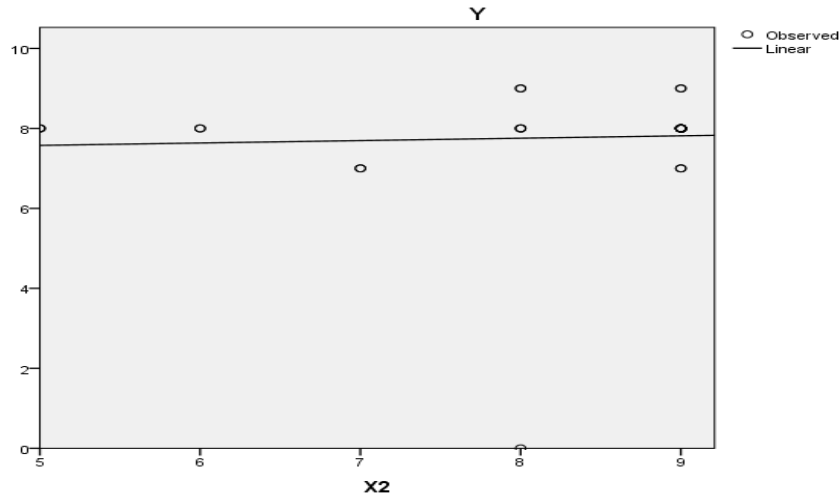
2. Pengujian Hipotesis Kedua; Hubungan Keterampilan kerja (X_2) dengan Pengembangan karir karyawan (Y).

Analisis statistik korelasi sederhana antara Kompetensi (X_2) dengan Loyalitas Profesi (Y). ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 7,275 + 0,060 X_2$, berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 11: Regresi Sederhana antara Kompetensi (X_2) dengan Loyalitas Profesi (Y) ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,275	1,622		4,486	,000

	X2	,060	,196	,054	,306	,762
a. Dependent Variable: Y						

Gambar 3: **Persamaan regresi** $Y = 7,275 + 0,060 X2$.



Berdasarkan uji signifikansi dan uji kelinearan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 7,275 + 0,060 X2$ adalah linear dan signifikan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor *Kompetensi* (X2) mengakibatkan kenaikan (0,060) *Loyalitas Profesi*(Y).

Tabel 12: **Uji signifikansi koefisien korelasi antara Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.054 ^a	.003	.087	,295

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Profesi (Y)

Koefisien korelasi Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y) adalah sebesar 0.054 sedang Kekuatan korelasi antara Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi korelasi $r_{y1} = 0,003$ yang artinya kekuatan korelasi 0,03% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X2. Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel berikut ini.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,204	1	,204	,094	,762 ^b
	Residual	69,913	32	2,185		
	Total	70,118	33			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kedua Tidak signifikan karena taraf signifikansi berdasarkan tabel di atas diperoleh $0,726 >$ dari signifikansi uji $0,05$ dan 0.01 .

3. Pengujian Hipotesis Ketiga: Korelasi Profesionalisme (X1), Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y) setelah dikontrol variabel Pengembangan Karir (X3)

Analisis statistik regresi sederhana antara Profesionalisme (X1), Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 3,014 + 0,783X1 - 0,098X2$, berdasarkan tabel di bawah ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,014	1,246		2,419	,022
	X1	,783	,119	,775	6,579	,000
	X2	-,098	,131	-,088	-,748	,460

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji signifikansi dan uji kelinearan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 3,014 + 0,783X1 - 0,098X2$ adalah linear dan signifikan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor *Kompetensi* (X1) dan (X2) mengakibatkan kenaikan (3,014) Loyalitas Profesi(Y).

		Y	X1	X2
Y	Pearson Correlation	1	,759**	,054
	Sig. (2-tailed)		,000	,762
	N	34	34	34
X1	Pearson Correlation	,759**	1	,183
	Sig. (2-tailed)	,000		,299
	N	34	34	34
X2	Pearson Correlation	,054	,183	1
	Sig. (2-tailed)	,762	,299	
	N	34	34	34

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

Koefisien korelasi Profesionalisme (X1) dengan Loyalitas Profesi (Y) adalah sebesar 0.759, Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y) adalah sebesar 0.054 sedang Kekuatan korelasi antara Profesionalisme (X1), Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi korelasi $r_{y1} = 0,557$ yang artinya kekuatan korelasi 55,70% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2. Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel berikut ini.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,941	2	20,471	21,750	,000 ^b
	Residual	29,176	31	,941		
	Total	70,118	33			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis Ketiga sebelum dikontrol variabel Pengembangan Karir (X3) Sangat Signifikan karena taraf signifikansi berdasarkan tabel di atas diperoleh $0,000 <$ dari signifikansi uji 0,05 dan 0.01.

Pengujian hipotesis Ketiga; Profesionalisme (X1), Kompetensi (X2) secara bersama-sama dengan Loyalitas Profesi (Y) setelah dikontrol variabel Pengembangan Karir (X3) diuraikan berdasarkan tabel dibawah ini.

Control Variables			Y	X1	X2
X3	Y	Correlation	1,000	,766	,132
		Significance (2-tailed)	.	,000	,463
		df	0	31	31
	X1	Correlation	,766	1,000	,210
		Significance (2-tailed)	,000	.	,240
		df	31	0	31
	X2	Correlation	,132	,210	1,000
		Significance (2-tailed)	,463	,240	.
		df	31	31	0

Berdasarkan Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut tercantum pada tabel 17 di atas Koefisien korelasi Profesionalisme (X1) dengan Loyalitas Profesi (Y) setelah dikontrol Pengembangan Karir (X3) adalah sebesar $r_{y11} = 0.766$ yang artinya kekuatan korelasinya semakin kuat menjadi sebesar 76,60% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 setelah dikontrol X3. Dimana sebelumnya tanpa dikontrol variabel

Pengembangan Karir (X3) hanya sebesar $r_{y1} = 0,759$ artinya variabel Y dijelaskan oleh variabel X1 adalah sebesar 75,90% saja.

Demikian juga Kompetensi (X2) dengan Loyalitas Profesi (Y) setelah dikontrol Pengembangan Karir (X3) adalah sebesar $r_{y21} = 0.132$ yang artinya kekuatan korelasinya semakin kuat menjadi sebesar 13,20% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 setelah dikontrol X3. Dimana sebelumnya tanpa dikontrol variabel Pengembangan Karir (X3) hanya sebesar $r_{y2} = 0,054$ artinya variabel Y dijelaskan oleh variabel X2 hanya sebesar 5,40% saja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ketiga; signifikan karena taraf signifikansi berdasarkan tabel di atas diperoleh $0,000 <$ dari signifikansi uji 0,05 maupun 0,01 untuk variabel X1 tetapi tidak signifikan untuk variabel X2 diperoleh $0,463 >$ dari uji signifikansi 0,05 atau 0,01. Akan tetapi Profesionalisme (X1), Kompetensi (X2) secara bersama-sama terhadap Loyalitas Profesi (Y) adalah semakin kuat setelah dikontrol Pengembangan Karir (X3),

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN dan REKOMENDASI

KESIMPULAN

Pertama: Terdapat hubungan positif antara Profesionalisme dosen dengan Loyalitas Profesi dosen FKIP di UKI.

Kedua: Terdapat hubungan yang positif antara Kompetensi dengan Loyalitas Profesi dosen FKIP di UKI, walau kurang signifikan.

Ketiga: Terdapat hubungan yang positif antara Profesionalisme, Kompetensi dengan Loyalitas Profesi dosen FKIP di UKI setelah dikontrol variabel Pengembangan Karir (X3).

IMPLIKASI

Loyalitas Profesi dosen di UKI dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan variabel yang berpengaruh pada variabel-variabel di atas.

Upaya Meningkatkan / Penguatan pengetahuan tentang Profesionalisme dengan Loyalitas Profesi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif antara *Profesionalisme* dengan Loyalitas Profesi. Hal ini menunjukkan bahwa, dosen di masa yang akan datang dapat dikembangkan berdasarkan tingkat pengetahuan yang lebih intensif maka tingkat profesionalisme tentang loyalitas profesi akan lebih baik. Dosen jangan hanya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan materil saja, akan tetapi diberi pengembangan profesionalisme yang bertujuan peningkatan non materi juga yang berupa prestasi.

Upaya Meningkatkan / Penguatan pengetahuan tentang Kompetensi dengan Loyalitas Profesi

Terdapat hubungan positif antara Kompetensi dengan Loyalitas Profesi. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dapat mempengaruhi variabel Loyalitas Profesi, maka pemberdayaan dosen dengan meningkatkan kompetensi sangat baik untuk pengembangan loyalitas profesi dosen.

Upaya Meningkatkan / Penguatan pengetahuan tentang Profesionalisme, Kompetensi dengan Loyalitas Profesi setelah dikontrol variabel Pengembangan Karir.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme, kompetensi dengan loyalitas profesi dosen, selanjutnya terjadi peningkatan lebih kuat hubungan antara profesionalisme, kompetensi dengan loyalitas profesi dosen setelah dikontrol variabel pengembangan karir..

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

Pertama, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan cara pemahaman tentang loyalitas profesi dosen.

Kedua, penelitian ini perlu ditindak lanjuti dengan penelitian baru dengan menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas profesi dosen.

Ketiga, penelitian pengembangan karir dapat digunakan selain untuk dosen (tenaga kependidikan) sebagai sampel dapat juga dicoba digunakan sumberdaya manusia lainnya untuk sampel penelitian lebih lanjut dan berkualitas.

REKOMENDASI

Pemahaman profesionalisme, kompetensi secara simultan dengan loyalitas profesi dosen, supaya menjadi program kelembagaan khusus pengembangan karir dosen berguna bagi pembentukan karakter tenaga kependidikan (dosen) dan unsur penunjang tenaga kependidikan di Universitas Kristen Indonesia Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Chomsky, N. (2000). *New horizons in the study of the mind*. Cambridge: Cambridge University Press

Dave Bartram SHL Gr *The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation*, Journal of Applied Psychology, Copyright 2002. Psychological Association 2005. Vol. 90, no. 6, 1185-1203.

Dictionary of Contemporary English. New Edition. Longman 1987

Griffin, Ricky W. *Management*, Edisi: 7th ed Houghton Mifflin. 2002

<http://www.Alhanifiah.wordpress.com/2012/04/02/pengertian-dan-ciri-ciri-profesionalisme-serta-kode-etik-profesi>

https://www.det.nsw.edu.au/vetinschools/documents/reports/CareerReport_Feb15.pdf

<http://biografitokohmanajemen.blogspot.co.id/2015/03/tugas-manajemen-2.html>

<https://hanifrahm.wordpress.com/2012/06/01/teori-behavioral-kognitif/> Fisher istilah S-R

<http://ilmukomunikasi.blogspot.co.id/2008/02/s-o-r-theory.htm> Hosland, et al (1953)

<https://ilmumanajemenpemasaran.wordpress.com/2009/11/10/definisi-loyalitas-pelanggan/>

http://www.kompasiana.com/ajinatha/loyalitas-profesi_5500be2da333118d73511950

<http://pyia.wordpress.com/2012/03/09/etika-dan-profesionalisme-tsi/>; Soedijarto (1990:57)

<http://smallbusiness.chron.com/skilled-labor-vs-unskilled-labor-46154.html>

http://sumberfkip.blogspot.co.id/2015/09/Pengertian-Profesionalisme_84.html Philips (1991:43)

- Miner, John B., and Donald P. Crane. ***Human Resource Management: The Strategic Perspective***. USA: HarperCollin College Publishers, 1995
- Tampubolon, Manahan P., Prof., Dr. ***Perilaku Keorganisasian dalam Perspektif Bisnis***. Edisi-3. Ghalia Indonesia
Penganggaran Pendidikan Edisi-1.
Ghalia Indonesia Jakarta, 2015
- Robbins Stephen P., ***Organizational Behavior***. New Jersey: Pren-Hall. 2009
- Werther, William B., and Keith Davis. ***Human Resources and Personnel Management***. USA: McGraw-Hill Education, 1996.
- Taylor, A, R., & Hooley, T, (2014) ***Evaluating the impact of career management skills Module and internship programme whitin a university bussiness school***. British Journal of Guidance & Counselling, Online first (pp. 1-13)
- Taylor, Steven. A., Celuch, Kevin, dan Goodwin Stephen, 2004, ***The Important of Brand Equity to Customer Loyalty***, Journal of Product and Brand Management, Volume 13, Nomor 4, hal. 217-227 (Perkins & Peterson 2005; Bedson&Perkins2006).
- Sumarno, A.P., 1989. ***Dimensi-Dimensi Komunikasi Politik***. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Utomo, Priyanto Doyo, 2006, ***Analisis Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Pada Operator Telepon Seluler***. Thesis: Universitas Gadjah Mada