

PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL, PEMBELAJARAN INDIVIDUAL DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA DOSEN (Studi Prodi Manajemen Terakreditasi B Pada Universitas Swasta di Surabaya)

MOCHAMMAD MUNIR RACHMAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Artha Bodhi Iswara, Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kemampuan intelektual, pembelajaran individu dan internal locus of control pada kompetensi dan kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Terakreditasi "B" Swasta di Surabaya.

Penelitian ini tergolong jenis penelitian pada populasi. Populasi penelitian meliputi seluruh dosen tetap dari Fakultas Ekonomi Universitas Terakreditasi "B" Pribadi di Surabaya, dengan 100 responden sebagai sampel penelitian. Sampel untuk penelitian ini diambil secara proporsional dengan menggunakan teknik proporsional sampling stratified random, sedangkan data penelitian dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling / SEM) dengan bantuan program komputer aplikasi AMOS Versi 18,0.

Output dari temuan ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual, pembelajaran individu dan internal locus of control memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dan juga tidak langsung, pengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi, sedangkan kompetensi memiliki langsung, signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, mereka sangat kompleks. Output dari temuan ini menggabungkan atau mengintegrasikan variabel temuan empiris dari beberapa peneliti, sehingga temuan empiris tentang hubungan antara variabel yang terintegrasi ke dalam satu model yang lengkap.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja para dosen dapat dilakukan melalui akademika trias (tiga layanan dari universitas) serta unsur-unsur pendukungnya. PTS disarankan untuk meningkatkan kompetensi dosen melalui kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan profesional sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka melalui saling terkait program studi

Kata Kunci: kemampuan intelektual, pembelajaran individu, internal locus of control, kompetensi dan kinerja dosen

ABSTRACT

This study is intended to test and analyze the intellectual ability, individual learning and internal locus of control to the competence and performance of Lecturers of Economics Faculties of the Accredited "B" Private Universities in Surabaya.

This study is classified as the type of research on population. Population of research covers the whole permanent lecturers of the Economics Faculties of the Accredited "B" Private Universities in Surabaya, with 100 respondents as the research samples. The samples for this research are taken proportionally by using the proportional stratified random sampling technique, whereas data of the research are analyzed by using Structural Equation Modeling / SEM) with the help of computer application program of AMOS 18.0 Version.

Outputs of these findings indicate that the variables of intellectual ability, individual learning and internal locus of control have direct, significant and positive influence to the performance of lecturers, and also indirect, significant and positive influence to the competence; whereas the competence has direct, significant and positive influence to the performance of the lecturers. Thus, they are complex. Outputs of this finding combine or integrate variables of empirical findings from several researchers, so that the empirical findings on relation among variables are integrated into one complete model.

These findings indicate that in order to improve performance of the lecturers can be carried out through the trias academica (three services of university) as well as its supporting elements. Private Universities are suggested to improve the lecturers' competence through pedagogical competence, personality, social and professional competence so that they can improve their performance through the inter-related programs of study.

Key Words: Intellectual ability, individual learning, internal locus of control, competence and performance of lecturers.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi untuk dunia pendidikan saat ini telah mendapat tantangan dan persaingan dalam menghasilkan kualitas pendidikan yang diharapkan mampu berperan secara global. Pengaruh globalisasi ini dicirikan dengan adanya berbagai promosi yang ditonjolkan melalui fasilitas-fasilitas yang tersedia pada Program Studi Manajemen terakreditasi pada Universitas Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur di Surabaya khususnya. Hal ini mendapat responden dari kelompok jasa pendidikan yang lain melalui penawaran jasa pendidikan dengan beragam atribut dan kepentingan.

Tuntutan dalam meningkatkan pendidikan tinggi sekarang ini perlu memperhitungkan penambahan sumber daya manusia khususnya dosen sebagai tenaga pendidik yang berkualitas. Menurut Sonhadji (1990 : 1) mengatakan bahwa misi pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan, mengalihkan dan menerapkan pengetahuan melalui pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan menempatkan dosen sebagai sumber daya manusia yang utama.

Permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen organisasi atau Prodi. Manajemen pada Universitas Swasta di Surabaya yaitu permasalahan mengenai kinerja dosen, karena manajemen perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen tersebut akan membuat manajemen bisa mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga tuntutan untuk meningkatkan kinerja dosen bisa terpenuhi sesuai dengan tujuan Prodi. Manajemen pada Universitas Swasta. Selain daripada itu kesuksesan kinerja dosen yang tinggi adalah sebagai kunci keberhasilan pendidikan, dan keberadaan dosen sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Oleh sebab itu, untuk menciptakan kinerja dosen yang tinggi di lingkungan pendidikan tinggi sering kali berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, di antaranya faktor yang berhubungan dengan kemampuan intelektual, faktor yang berhubungan dengan pembelajaran individual, faktor yang berhubungan dengan *internal locus of control*, dan faktor yang berhubungan dengan kompetensi.

Kemampuan intelektual akan menjadikan individu mempunyai kompetensi untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanpa keraguan lagi untuk salah sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan

mental (Robbins, 2008 : 82), sedangkan hasil studi Einstein dalam Robbins (2008 : 56-66) menyebutnya bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Hasil studi Jackofsky *and* Peters (1983) mengatakan bahwa kemampuan intelektual secara tidak langsung memiliki multifaset dan pengaruhnya mengarah pada keinginan. Orang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi tidak puas bekerja pada tugas-tugas rutin, mereka memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah ke pekerjaan alternatif. Yuliana (2006) bahwa kemampuan intelektual guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Sturman *et al.* (2007 : 313-322) bahwa kemampuan mental (intelektual) adalah yang baik memprediksi kinerja karyawan baru. Yunanto (2008) mengatakan bahwa peningkatan kemampuan intelektual mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Keberhasilan kinerja dosen Universitas Swasta di Surabaya yang dicapai tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya integritas kemampuan intelektual dosen dalam mengamalkan kompetensinya. Menurut Sofo (1999 : 123) dan Robbins (2008 : 66), bahwa kemampuan intelektual akan menjadikan individu manusia mempunyai kompetensi untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanpa keraguan lagi untuk salah. Hasil studi Kak *et al.* (2001), bahwa kemampuan intelektual menjadikan individu mempunyai kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan ciri. Itu diperoleh dari profesi layanan melalui *pre-service* pendidikan, dalam jabatan pelatihan dan pengalaman kerja serta standar hubungan antar pribadi dapat dicapai dengan hasil kerja yang tinggi.

Pembelajaran organisasi merupakan suatu kegiatan berorganisasi untuk meningkatkan penguasaan ilmu, keterampilan, profesionalisme, dan bidang-bidang lainnya, yang sifatnya berkelanjutan baik melalui jalur formal maupun informal akan menjadikan peningkatan pada kinerja seseorang itu sendiri untuk menjalankan tugasnya. Pedler *et al.*, dalam Dale (2003 : 62) mengatakan bahwa pembelajaran organisasi adalah merupakan sebuah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasikan diri. Hasil studi Khandekar *and* Sharma (2006) bertujuan menunjukkan peran pembelajaran organisasi yang semakin penting bagi kinerja perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa pembelajaran organisasi,

dengan melalui aktivitas sumberdaya manusia, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Artinya pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai dalam meraih kesuksesan. Hasil studi Kogut *and Zander* (1992); Henderson *and Cockburn* (1994) mengatakan pembelajaran organisasi merupakan proses di mana organisasi menggunakan pengetahuan yang ada dan membangun berbagai pengetahuan baru untuk membentuk pengembangan kompetensi baru yang sangat penting dalam lingkungan yang terus berubah. Hasil studi yang lain oleh Wang *and Lo* (2003) bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi.

Individu yang memiliki *locus of control* internal berkeyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggungjawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa pengendali dari segala aspek dalam kehidupannya dan penguat yang diterimanya adalah keberuntungan, nasib, atau orang lain di luar dirinya (Rotter, 1990). Hasil studi Howell *and Avolio* (1983) bahwa *internal locus of control* mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. Pengaruh positif antara *internal locus of control* dengan pencapaian kinerja orang adalah merupakan keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan ataupun keberhasilan-keberhasilannya dikarenakan oleh pengaruh dirinya sendiri. Hasil studi dari Sheldon (2010) menjelaskan bahwa kompetensi komunikasi secara positif dipengaruhi oleh lokus kontrol internal, artinya *internal locus of control berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu untuk meraih keberhasilan dalam memperoleh prestasi*.

Kompetensi sering dikatakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Spencer *and Spencer* (1993 : 9) bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria dan efektivitas kinerja individu yang efektif dan/atau superior dalam pekerjaannya, sehingga kompetensi selalu merupakan perilaku yang dapat diobservasi dan diukur yang memuat suatu bagian pekerjaan. Hasil studi Hornby *and Thomas* (1989: 53) dan

Becher *et al.* (2001 : 156) menyatakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Berbeda dengan Munene *et al.* (2008 : 1-41) mengatakan bahwa peran utama kompetensi guru dalam mempersiapkan sumber daya manusia adalah mengutamakan mengatur pelatihan berbasis kompetensi manajemen termasuk berbasis kompetensi guru, dan target penilaian kinerja guru, sedangkan Feryal (2010) bahwa kompetensi guru harus memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai metode pembelajaran dalam kelas, kebutuhan belajar mereka untuk bertemu dengan mahasiswa, menciptakan lingkungan yang santai dan kepentingannya memenuhi kebutuhan siswa tentang motivasi belajar, namun sebagai sisi afektif guru dianggap paling penting harus memiliki kinerja. Ketika mereka gagal bahwa mereka bertanggung jawab, tetapi siswa percaya mau menerima jika guru memberikan dorongan yang cukup dan umpan balik positif, ini akan meningkatkan keinginan mereka untuk belajar lebih keras.

Berdasarkan dari semua uraian, maka studi ini mengkaji bagaimana "Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan *Internal Locus Of Control* Terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen: Studi Prodi. Manajemen Terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya", sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan memperoleh bukti empiris, yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pembelajaran individual terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan intelektual terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh pembelajaran individual terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.

6. Menguji dan menganalisis pengaruh *internal locus of control* terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.



2. TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Menurut Goleman (2002 : 512), mengatakan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain, sedangkan Robbins (2008 : 82) menyebutkan kemampuan *Intelektual* adalah merupakan kapasitas yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas mental.

Kemampuan intelektual menurut Spencer and Spencer (1993 : 25-86) dinyatakan sebagai kompetensi berpikir (*cognitive*) yang mempunyai fungsi kerja individu, terdiri dari :

1. Berpikir analitis (*analytical thinking*), yakni kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks,
2. Berpikir konseptual (*conceptual thinking*), yakni kemampuan memahami situasi atau keadaan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan yang terintegrasi mencakup kemampuan mengidentifikasi pola keterikatan antara masalah yang tidak tampak dengan jelas atau kemampuan mengidentifikasi permasalahan utama yang mendasar dalam situasi yang kompleks.
3. Keahlian teknis secara profesional (*technical/professional/managerial expertise*), yakni penguasaan pengetahuan eksplisit, berupa keahlian/keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain.

Pembelajaran Individual

Istilah organisasi pembelajaran sebagian berasal dari gerakan "*In Search of Excellence*" dan dengan suatu

proses kajian literatur, wawancara dan investigasi lain maka Pedler *et al.* (1988 : 52) menyatakan organisasi pembelajaran adalah sebuah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasi diri, sedangkan FW. Taylor dalam Luthans (2006 : 46) menyatakan bahwa organisasi pembelajaran merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai sehingga organisasi menjadi lebih efisien.

Menurut Senge (1990a/b : 3) menyatakan **A Learning Organizations is ... organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together.**

Diartikan, suatu organisasi pembelajaran adalah ... organisasi di mana orang-orang yang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang mereka sungguh-sungguh menginginkan, di mana luas baru dan pola berpikir yang dipelihara, di mana aspirasi kolektif dibebaskan, dan di mana orang terus-menerus belajar melihat keseluruhan bersama-sama. Lanjut Sange (1990a/b : 14) bahwa organisasi pembelajaran adalah organisasi yang terus menerus memperbesar kemampuannya untuk menciptakan masa depannya dan pandangan mereka yang dibedakan ke dalam lima disiplin pembelajaran, yaitu: **Personal mastery (penguasaan pribadi), Mental models, Shared vision (visi bersama), Team learning (pembelajaran tim) dan Berpikir Sistem (System thinking).**

Internal Locus of Control

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan J.B. Rotter (1972), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*). Bila individu memiliki persepsi sendiri bahwa perilaku dan sikap akan menghasilkan kesuksesan yang positif, internalisasi ditunjukkan sebagai *internal locus of control*, namun, bila individu memiliki persepsinya di luar kendalinya (seperti

sebagai takdir atau nasib) maka dengan bertanggung jawab atas perilaku yang menguntungkan, eksternalitas ditunjukkan sebagai *external locus of control*. Teori konsep diri Julian Rotter atas dasar teori belajar sosial ini telah memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya (Jung, 1978).

Konsep Rotter dalam pandangan Corsini and Marsella (1983:272) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka sehingga dengan semangat yang tinggi mereka peroleh kesuksesan, sedangkan Menurut Weiner dalam Suarni (2004 : 46), menyatakan bahwa *locus of control* terdiri atas dua dimensi yaitu dimensi internal individu memahami hasil yang mereka peroleh terhadap kegiatan yang terjadi di dalam kontrol dirinya berasal dari kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*). Arah atribusi ke internal berarti individu percaya bahwa keberhasilannya karena kemampuan (*ability*) yang dimilikinya dan individu percaya bisa berusaha lebih keras ia akan berhasil, sedangkan dimensi eksternal kurang memahami hasil yang mereka peroleh terhadap kegiatan yang terjadi di dalam kontrol dirinya karena mereka menghadapi kesulitannya tugas (*task difficulty*) dan nasib (*luck*) tetapi mereka percaya keberhasilannya karena faktor nasib dan kegagalannya karena faktor kesulitan tugas.

Kompetensi

Banyak pihak sering menggunakan istilah kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk berkinerja (*the ability to perform*). Hal ini dikarenakan efektif tidaknya suatu hasil pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, perilaku (sikap) dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Boyatzis (1982 : 20) menyatakan bahwa “*a job competence is an under-lying characteristic of an employee (i.e. motive, trait, skill, aspects of one's self-image, social role, or a body of knowledge) which results in effective and/or superior performance in a job*”. Artinya bahwa kompetensi pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu didasari oleh ciri dari pegawai tersebut (seperti motif, sifat/watak, keterampilan serta aspek-aspek yang berkaitan dengan peran sosial, atau ilmu pengetahuannya) yang menghasilkan kinerja yang efektif atau superior dalam bekerja. Menurut Becher *et al.* (2001 : 156) menyatakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi

individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Di dalam Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia disebutkan adanya tiga dimensi kompetensi yang secara menunjang-membentuk profil kompetensi profesional tenaga kependidikan, yaitu: 1. Kompetensi pribadi; 2. Kompetensi profesional; dan 3. Kompetensi kemasyarakatan (Raka, 1980 : 11). Ketiga dimensi profesional guru dan/atau dosen ini terdapat pula dalam Sahertian (2000 : 6) dan Arikunto (1990 : 239). Hanya Arikunto mengganti istilah kemasyarakatan dengan "sosial". Dengan kata lain, dinyatakan bahwa kompetensi profesional dosen meliputi kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial, yang dikembangkan dengan menambahkan kompetensi pembelajaran atau dikenal “kompetensi pedagogik”.

Sebagaimana dikatakan bahwa kompetensi dosen yang diukur secara persepsional dapat dilakukan melalui ”kompetensi pedagogik (di bidang pembelajaran/akademik), kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian”, yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005).

Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005: 14). Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 378), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan/atau tidak dilakukan karyawan. Berbeda dengan organisasi pendidikan tinggi, penilaian atau evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa (Ramsden, 1992). Sedangkan kualitas kinerja dosen dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, baik dalam bidang pendidikan dan pembelajaran (pengajaran), penelitian, maupun pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan yang mendukung tridharma. Oleh sebab itu upaya untuk mewujudkan kualitas kinerja dosen sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak, maka sudah saatnya lembaga pendidikan tinggi yang bersangkutan serta pihak terkait lainnya membangun suatu sistem pembinaan dosen (supervisi akademik) yang lebih efektif dan produktif.

Penelitian Terdahulu

Hasil studi C.R. Anderson (1997) tentang *Locus of Control, Coping Behaviors, and Performance in a Stress Setting: A Longitudinal Study*, dan hasil temuannya menjelaskan bahwa pengusaha yang dikendalikan oleh kekuatan sendiri (*internal locus of control*) ditemukan kurang merasa tertekan ketimbang mereka yang dikendalikan oleh kekuatan dari luar (*external locus of control*) dan menunjukkan perilaku yang lebih berorientasi pada pekerjaan daripada perilaku yang berorientasi pada emosi. Di samping itu, perilaku yang berorientasi pada pekerjaan dari mereka yang dikendalikan oleh kekuatan sendiri diasosiasikan dengan prestasi yang lebih baik.

Hasil studi Chaston I. B. Badger and Smith, E. Sadler (2000) tentang *Organizational Learning style and Competences, Group Organizational Learning Development Centre*, dengan hasil temuannya menjelaskan bahwa pembelajaran organisasi merupakan media untuk kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan yang diawali dari peningkatan kemampuan individu karyawan.

Hasil studi Absah (2007), tentang “Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi dan Kinerja

Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara” dalam hasil temuannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan antara kemampuan pembelajaran organisasi terhadap kompetensi PTS, terdapat pengaruh langsung signifikan antara kemampuan pembelajaran organisasi terhadap kinerja PTS, terdapat pengaruh langsung signifikan antara kompetensi terhadap tingkat diversifikasi PTS, terdapat pengaruh langsung signifikan antara kompetensi terhadap kinerja PTS, terdapat pengaruh langsung signifikan antara tingkat diversifikasi PTS terhadap kinerja PTS.

Hasil studi Yunanto (2008), tentang Pengaruh Eksistensi Diri, Keterkaitan Sosial, Pertumbuhan Individu dan Peningkatan Kemampuan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Surakarta, dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Kebutuhan eksistensi diri, kebutuhan keterkaitan sosial, kebutuhan pertumbuhan individu dan peningkatan kemampuan intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan kebutuhan eksistensi diri, keterkaitan sosial, pertumbuhan individu dan peningkatan kemampuan intelektual, maka peningkatan kemampuan intelektual mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.



3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena semua subjek penelitian diobservasi. Penelitian ini menggunakan rancangan eksplanatif (konfirmatif). Desain ini digunakan untuk melakukan pengujian atau mengkonfirmasi hubungan atau pengaruh antar variabel atau konstruk atau dikatakan sebagai penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Desain eksplanatif ini digunakan untuk melakukan uji hipotesis dalam persamaan struktural.

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
2. Pembelajaran individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.

3. *Internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
4. Kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.
5. Pembelajaran individual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya
6. *Internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya
7. Kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya.

Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap dari 13 Universitas Swasta pada Prodi. Manajemen terakreditasi B Universitas Swasta di Surabaya, sesuai

dengan laporan terakhir EPSBED (Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri) 2008/II, berjumlah 443 dosen. Jumlah sampel ini disesuaikan dengan alat penelitian yang digunakan, yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM), yaitu $n = 5 \times 20$ (indicator), sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden (dosen), sedangkan teknik pengambilan sampel penelitiannya diambil secara proporsional, yang digunakan adalah teknik *proportional stratified random sampling*.

Uraian Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Variabel independen atau variabel eksogen yakni kemampuan intelektual (X_1), pembelajaran individual (X_2) dan internal *locus of control* (X_3); Variabel antara atau intervening berfungsi juga sebagai variabel endogen yakni kompetensi (Y_1); Variabel dependen/variabel tergantung/variabel akibat/variabel endogen adalah Kinerja dosen (Y_2).

Definisi Operasional Variabel

- Kemampuan intelektual (X_1) adalah suatu kapasitas yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan kegiatan mental yang tinggi pada semua tingkat pekerjaan yang timbul melalui pengetahuan, keterampilan maupun mempersepsikan untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya, yang mengacu pada Spencer and Spencer (1993 : 25-26) dengan 3 dimensi-dimensi yakni Berpikir analitis ($X_{1.1}$), Berpikir konseptual ($X_{1.2}$), Keahlian teknis secara profesional ($X_{1.3}$).
- Pembelajaran Individual (X_2) adalah suatu organisasi yang memfasilitasi pembelajaran dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasi diri, seperti pengembangan keterampilan individu untuk menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan serta membagi pengetahuan yang bertujuan memodifikasi perilaku, yang mengacu pada Senge (1990a/b) dengan 5 dimensi yakni *Systems Thinking* ($X_{2.1}$), *Mental Models* ($X_{2.2}$), *Personal Mastery* ($X_{2.3}$), *Shared Vision* ($X_{2.4}$), *Team Learning* ($X_{2.5}$).
- Internal Locus of Control* (X_3) adalah kemampuan pusat diri individu yang memiliki tingkat pengendalian internal tinggi, mereka lebih percaya diri dan tegas, membutuhkan keaktifan untuk memperoleh informasi yang akan membantu mereka untuk mencapai tujuan mereka sendiri, dan tertarik pada situasi yang menawarkan peluang prestasi, yang mengacu pada Rotter (1990) dengan 4 dimensi yakni Keyakinan diri/kemampuan

($X_{3.1}$), Kepercayaan diri/usaha ($X_{3.2}$), keterampilan ($X_{3.3}$), Semangat kerja tinggi ($X_{3.4}$).

- Kompetensi Dosen (Y_1) adalah sesuatu yang melekat dalam diri individu yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya, seperti motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian, sehingga kompetensi individu ini dapat dibangun melalui kemampuan, pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku, yang mengacu pada Raka (1980) dengan 4 dimensi yakni Kompetensi pedagogik ($Y_{1.1}$), Kompetensi kepribadian ($Y_{1.2}$), Kompetensi social ($Y_{1.3}$), Kompetensi profesional ($Y_{1.4}$).
- Kinerja Dosen (Y_2) adalah sesuatu hasil akhir kerja atau tingkat prestasi individu yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal selama dalam kurun waktu tertentu, yang mengacu pada Ramsden (1992) dengan 4 dimensi yakni Pengajaran ($Y_{2.1}$), Penelitian ($Y_{2.2}$), Pengabdian kepada masyarakat ($Y_{2.3}$), Kegiatan penunjang tridharma perguruan tinggi ($Y_{2.4}$).

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung pada 13 Universitas Swasta di Surabaya, dalam hal ini dosen Prodi Manajemen. Selanjutnya untuk mendapatkan data dilakukan dengan cara menyerahkan daftar pertanyaan kepada para sumber data. Bila ada pernyataan yang kurang dimengerti oleh responden maka peneliti akan memandu dengan wawancara.

Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis

Pengujian Instrumen

Uji reliabilitas dan uji validitas instrumen kuesioner. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Coefficient Alpha*. Uji validitas item untuk mnguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah valid/sahih. Beberapa uji lainnya dengan *Structural Equation Modeling* antara lain yakni: a. Uji outlier Univariate, b. Uji outlier Multivariate, c. Uji Unidimensionalitas, d. Uji Kausalitas.

Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan adalah Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis teori dan konsep, dari paket program AMOS (*Analisis of Moment Structure*). Proses analisis dengan model SEM dilakukan melalui tujuh tahap, yaitu:

- Konseptualisasi model
- Penyusunan diagram jalur
- Penyusunan persamaan stuktural

4. Memilih jenis input matrik dan estimasi model
5. Menilai identifikasi model structural
6. Menilai kriteria *Goodness-of-Fit*
7. Interpretasi dan modifikasi model



4. HASILSTUDIDAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan cukup valid dengan *Cronbach's Coefficient Alpha* di atas 0,60 berarti indicator yang digunakan pada setiap konstruknya dapat diterima.

Uji Outlier Univariat

Melalui uji Z-score dapat diketahui bahwa duapuluh indicator setelah datanya di Z-score nilainya tidak ada yang lebih dari $\pm 3,00$ ($Z\text{-score} \geq \pm 3,00$), sehingga tidak terjadi outlier.

Uji Outlier Multivariate

Hasil pengujian outlier dikatakan bahwa semua kasus yang mempunyai mahalonobis *distance* lebih besar dari 45,315 adalah *multivariate outliers* karena hasilnya (p_1) masih di bawah 0,001 dari observasi maka dapat disimpulkan tidak ada *outliers* pada data.

Analisis faktor konfirmatori

Hasil analisis faktor konfirmatori variabel yaitu setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasilnya baik, nilai *Critical Ratio* (CR) di atas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Variabel laten yang dibentuk dipastikan memiliki nilai cut-off di atas 0,7 untuk CR (*Construct Reliability*) menyatakan *reliable* atau semua indikator untuk nilai p *variance error* lebih kecil dari 0.05. Disimpulkan indikator-indikator

pembentuk variabel laten konstruk-konstruk eksogen dan endogen menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten.

Uji Normalitas

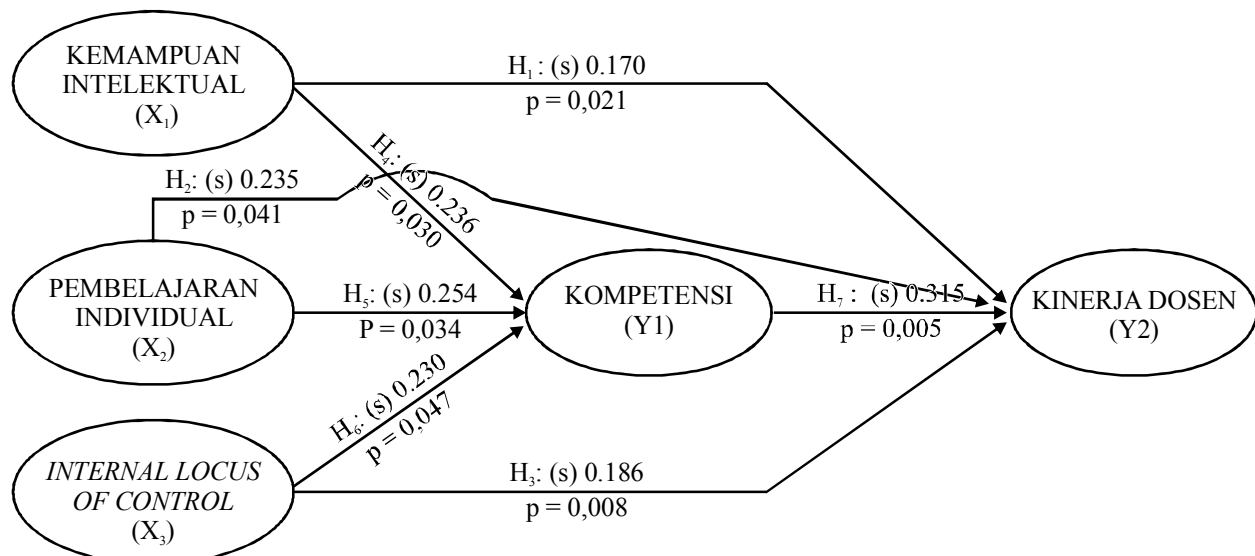
Pengujian normalitas data pada seluruh variabel penelitian ini ditunjukkan bahwa hasil analisis normalitas memiliki nilai CR multivariat sebesar 1,754 2,58, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi multivariat normal.

Uji Singularitas dan Multikolinieritas

Singularitas dapat dilihat melalui determinan matriks kovarians. Hasil studi ini menunjukkan besarnya nilai *Determinant of sample covariance matrix* = 3,13225. Berarti besarnya Nilai *Determinant of sample covariance matrix* ini tidak sama dengan nol atau nilai ini jauh dari angka nol, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat masalah singularitas maupun multikolinieritas pada data yang dianalisis.

Uji Kesesuaian SEM (*Goodness of Fit Test*)

Setelah dilakukan pengujian pada semua variabel laten, hasilnya valid dan reliabel, data multivariat normal, tidak terjadi multikolinieritas dan outlier, maka variabel laten tersebut dapat dilanjutkan dalam analisis dengan bentuk Gambar 1. yang tersaji berikut ini:



Gambar 1: HASIL PENGUJIAN MODEL ANALISIS JALUR

Hasil pengujian model lengkap di atas dengan program AMOS dapat dilihat pada Tabel 1. Berikut ini:

Tabel 1
HASIL PENGUJIAN KELAYAKAN SEM
(*Goodness of Fit Test*)

Kreteria	Nilai Cut – Off	Hasil Perhitungan	Keterangan
Chi - Square	Diharapkan kecil	316.224	χ^2 dengan df = 162 adalah 192.700 Tidak Baik
Significance Probability	0,05	0,000	Tidak Baik
RMSEA	0,08	0,075	Baik
GFI	0,90	0,922	Baik
AGFI	0,90	0,906	Baik
CMIN/DF	2,00	1,952	Baik
TLI	0,95	0,956	Baik
CFI	0,95	0,973	Baik

Sumber: Data hasil analisis AMOS

Hasil pengujian kesesuaian model pada Tabel 1. di atas menunjukkan chi-square (χ^2) = 316,224 dengan df. 162 dan nilai *probabilitas* sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansinya 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan model sama dengan data empiris ditolak, berarti model tidak fit. Secara statistik, berarti terdapat perbedaan antara *matriks kovarians* sampel dan *matriks kovarians* populasi yang diestimasi menolak.

Karena itu dicari ukuran model fit yang lain yaitu GFI, AGFI ataupun RMSEA, secara keseluruhan

model yang ditunjukkan dalam 6 (enam) kriteria model fit yang digunakan, ternyata menyatakan Baik (memenuhi kriteria fit), maka dikatakan bahwa model dapat diterima. Kesimpulannya tidak terdapat perbedaan antara *matriks kovarians* sampel dan *matriks kovarians* populasi yang diestimasi, karena model yang digunakan studi ini dapat diterima.

Pengujian Hipotesis (Uji Kausalitas Model)

Secara rinci hasil pengujian hipotesis studi ini dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan, yaitu 7 (tujuh) hipotesis yang disajikan sebagai berikut;

Tabel 2
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Regression Weights : Variabel	Koefisien	C.R.	Prob.	Keterangan
Kemampuan Intelektual (X1) → Kinerja Dosen (Y2)	0.170	2.214	0.021	Signifikan
Pembelajaran Individual (X2) → Kinerja Dosen (Y2)	0.235	2.046	0.041	Signifikan
Internal Locus of Control (X3) → Kinerja Dosen (Y2)	0.186	2.313	0.008	Signifikan
Kemampuan Intelektual (X1) → Kompetensi (Y1)	0.236	2.166	0.030	Signifikan
Pembelajaran Individual (X2) → Kompetensi (Y1)	0.254	2.120	0.034	Signifikan
Internal Locus of Control (X3) → Kompetensi (Y1)	0.230	1.986	0.047	Signifikan
Kompetensi (Y1) → Kinerja Dosen (Y2)	0.315	2.782	0.005	Signifikan

Sumber: Data hasil analisis AMOS, diolah

Berdasarkan Tabel 2., interpretasi masing-masing koefisien jalur atau arah hubungan kausal maka hasil pengujian hipotesis menyatakan sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1 :

Kemampuan Intelektual (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) dengan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.170 dengan nilai C.R. sebesar 2.214 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,021 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Pengujian Hipotesis 2 :

Pembelajaran Individual (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) dengan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.235 dengan nilai C.R. sebesar 2.046 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,041 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Pengujian Hipotesis 3 :

Internal Locus of Control (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) dengan arah hubungan

positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.186 dengan nilai C.R. sebesar 2.313 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,008 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Pengujian Hipotesis 4 :

Kemampuan Intelektual (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y1) dengan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.236 dengan nilai C.R. sebesar 2.166 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,030 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Pengujian Hipotesis 5 :

Pembelajaran Individual (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y1) dengan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.254 dengan nilai C.R. sebesar 2.120 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,034 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) ditentukan sebesar 0,05.

Pengujian Hipotesis 6 :

Internal Locus of Control (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y1) dengan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.230 dengan nilai C.R. sebesar 1.986 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,047 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Pengujian Hipotesis 7 :

Kompetensi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) dengan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.315 dengan nilai C.R. sebesar 2.782 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,005 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

PEMBAHASAN

Hasil hipotesis pertama, kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja dosen, hasilnya dinyatakan signifikan dengan arah hubungan positif. Hal ini dikarenakan dosen mampu berpikir rasional, kreatif, dan inovatif, juga mampu memutuskan dengan benar dan adil, mampu membuah hasil kerja dan berkeyakinan diri bahwa mereka bisa menunjukkan keahliannya di bidang pembelajaran. Hasil studi ini mendukung hasil temuan dari Jackofsky and Peters (1983), Lindenberger and Baltes (1997), Bettin (2001), Yuliana (2006), Sturman *et al.* (2007: 313-322) dan Yunanto (2008).

Hasil hipotesis kedua, pembelajaran individual berpengaruh terhadap kinerja dosen, hasilnya dinyatakan signifikan dengan arah hubungan positif. Hal ini dikarenakan dosen mampu berpikir sistemik untuk menyelesaikan hasil kerjanya, mampu memperdalam penguasaan dirinya, dengan keyakinan diri mereka bisa meningkatkan keterampilannya dan memiliki komitmen bisa mentransfer pengetahuan dan pengalaman pada mahasiswa. Hasil studi ini mendukung hasil temuan dari Singe (1994), Chaston and Sadler (2000), Friedman *et al.* (2005), Shantha Liyanage (2002), López *et al.* (2005), Khandekar and Sharma (2006), dan Absah (2007).

Hasil hipotesis ketiga, *internal locus of control* berpengaruh terhadap kinerja dosen, hasilnya dinyatakan signifikan dengan arah hubungan positif. Hal ini dikarenakan ada keyakinan diri dari dosen untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilannya, memiliki pemahaman yang kuat untuk mencapai kejayaan, dan percaya diri kalau usahanya bisa meraih kesuksesan. Hasil studi ini mendukung hasil temuan dari Daeley R. (1980), Howell and Avolio (1983), Markku (1994), C.R. Anderson (1997), Mitchell, Smyser and Weed (1997), Siu and Cooper (1998), Spector (1998), Hyatt T. and D. Prawitt (2001), Kustini (2004), Syaiful (2009).

Hasil hipotesis keempat, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen, hasilnya dinyatakan signifikan dengan arah hubungan positif. Hal ini dikarenakan dosen dituntut meningkatkan kompetensi pembelajaran seperti memahami materi perkuliahan sesuai dengan silabus/SAP, bisa memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran, dituntut sebagai panutan bagi peserta didik dan masyarakat, serta mampu menanamkan rasa kesetiaan dalam bergaul. Hasil studi ini mendukung hasil temuan dari Spencer and Spencer (1993), King A.W. and C.P. Zeithal (1993), Cita and Benjamin (1998), Endah Setyowati (2002), Vathanophas and Thaingam (2007).

Hasil hipotesis kelima, kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kompetensi dosen, hasilnya dinyatakan signifikan dengan arah hubungan positif. Hal ini dikarenakan dosen mampu merancang dan mengembangkan pembelajaran, mengembangkan pengetahuan dengan memanfaatkan teknologi, mampu memotivasi mahasiswa, memiliki konsep dan disiplin keilmuan, mampu memahami materi perkuliahan dan metode pembelajaran untuk tujuan kompetensi. Hasil studi ini mendukung hasil temuan dari Dubois (1993), Robotham (1996), Cita and Benjamin (1998), Kak *et al.* (2001), Silverman (2008).

Hasil hipotesis keenam, pembelajaran individual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen, hasilnya menyatakan signifikan dengan arah hubungan positif. Hal ini dikarenakan dosen memiliki kemampuan untuk menciptakan proses pembelajaran, mewujudkan kepercayaan diri dalam meningkatkan keterampilan, menciptakan visi bersama, mengembangkan penguasaan diri dalam berkompetensi. Hasil studi ini mendukung hasil temuan dari Pavitt (1990), Mills and Friesen (1992), Kogut and Zander (1992), Henderson and Cockburn (1994), O'Keeffe T. (2002), Wang and Lo (2003), Pillay, Richard and Wilss (2005), Leyking, Chikova and Loos (2007), Absah (2007), Shaihah, Sarmad and Karaghoul (2009).

Hasil hipotesis ketujuh, *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen, hasilnya dinyatakan signifikan dengan arah hubungan positif. Hal ini dikarenakan dosen memiliki keyakinan diri kalau dirinya mampu melaksanakan proses pembelajaran dan mewujudkan rencana yang dipersepsi, membuahkan hasil yang berharga, meraih kesuksesan atau kejayaan, memahami konsep-konsep dan disiplin keilmuan, dan mampu mengembangkan secara professional. Hasil studi ini mendukung hasil temuan Bush (1988), Rotter *et al.* (1990), Markku (1994), Zulkaida (2007, 2), Ayudiati (2010).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen pada Universitas Swasta di Surabaya dengan arah hubungan positif.
2. Pembelajaran individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen pada Universitas Swasta di Surabaya dengan arah hubungan positif.
3. *Internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen pada Universitas Swasta di Surabaya dengan arah hubungan positif.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja dosen Prodi Manajemen pada Universitas Swasta di Surabaya dengan arah hubungan positif.

5. Kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen Universitas Swasta di Surabaya dengan arah hubungan positif.
6. Pembelajaran individual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen Universitas Swasta di Surabaya dengan arah hubungan positif.
7. *Internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen Prodi Manajemen Universitas Swasta di Surabaya dengan arah hubungan positif.

6. REKOMENDASI

Studi ini berkaitan dengan permasalahan kinerja dosen maka ada baiknya jika pimpinan manajemen Universitas Swasta di Surabaya memahami keinginan dosen untuk lebih meningkatkan aktivitasnya pada kompetensi baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial maupun profesional serta berharap bisa menghasilkan kinerja yang berprestasi. Selain itu pimpinan manajemen juga memperhatikan pembelajaran dosen karena terbentuknya pembelajaran organisasi dikarenakan tingginya kualitas dosen terus belajar maka setidaknya pimpinan manajemen memberikan kesempatan kepada dosen untuk belajar terus-menerus, yang dimungkinkan ada manfaatnya bagi Universitas untuk kebutuhan ke depannya.

Di sisi lain, *internal locus of control* dijadikan fokus tersendiri meskipun menghasilkan tingkat kompetensi yang rendah pengaruhnya tetapi perlu perhatian serius suatu dukungan untuk merubah dan meningkatkan kinerja kompetensi dengan memberikan kepercayaan diri pada dosen agar berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini, perlu ekstra bagi manajemen untuk selalu mendukung aktivitas dosen, semakin tinggi aktivitas dosen dalam melaksanakan pembelajaran, semakin tinggi pula kompetensi untuk meraih kesuksesan di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, C.R. 1997. *Locus of Control, Coping Behaviors, and Performance in a Stress Setting longitudinal Study*. Journal of Applied Psychology, pp.446-51.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Absah, Yeni. 2007. *Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi Dan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Di Sumatera Utara*. Disertasi, Pascasarjana, Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ayudiati, S.E. 2010. Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi, (tidak dipublikasikan), Semarang: Universitas Diponegoro.**
- Becher, Brian, M. Huselid and D. Ulrich. 2001. *The HR Scorecard Linking People, Strategy and Performance*. Boston: Havard Business School Press.
- Boyatzis A.R. 1982. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Chaston I., B. Badger and E.S. Sadler. 2000. *Organizational Learning Style and Competences*. Group Organizational Learning Development Centre. Plymouth Business School, University of Plymouth, UK.
- Cita D.J. and E.R. Benjamin. 1998. *Competency-Based Pay: A Concept in Evolution*. Compensation and Benefit Review: September-Oktober, pp. 21-28.
- Corsini, Ali. And A.J. Marsella. 1983. *Personality Theories: Research and Assesment*. USA: University of Hawai at Manoa-Peacock Published, Inc.
- Dale, Margaret. 2003. *Developing Management Skills, Techniques For Improving Learning Performance*, Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Endah, Setyowati. 2002. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Volume IV, No.1, September, hal. 21-39.
- Feryal, C. 2010. Student Teachers Perceptions of Teacher Competence and Their Attributins for Success and Failure in Learning. Ulustrararasi Sosial Arasturmalar Dergisi. The Journal of International Social Research, Volume 3 / 10, pp.213-217.**
- Friedman, H.H., L.W. Friedman and S. Pollack. 2005. *Transforming a University from a Teaching Organization to a Learning Organization*. Review od Business, 26(3), pp.31-35.
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelegence-Kecerdasan Emosional*, Terjemahan Alex Tri Kancoro Widodo. Jakarta: PT. Gramedia.
- Henderson .R, and I. Cockburn. 1994. *Measuring Competence ? Exploring Firm Effects in Phramaceutical Research*. Strategic Management Journal, Vol.15, No.2, pp.63-84.
- Hornby, D. and R. Thomas. 1989. *Towards a Better Standard of Management*. Personnel Management, Vol.21 No.1, pp.52-55, Pan, London.
- Howel, J.M. and B.J. Avolio. 1983. *Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated business Unit Performance*. Journal of Applied Psychology, 78(6):pp.891-902.
- Hyatt, T., and D. Prawitt. 2001. *Does Congruence Between Audit Structure and Auditors Locus of Control Affect Job Performance?*, The Accounting Review 76, pp.60-89.
- Jackofsy, E. and Peters, L., 1983, The Hypothesized Effects of Ability in Turnover Process, *Academy of Management Review*, No.8, 46-49.

- Jung, J. 1978. *Understanding Human Motivation: A Cognitive Approach*. New York: Mc.Millan.
- Kak, Neeraj, B. Burkhalter, and M.A. Cooper. 2001. *Measuring the Competence of Healthcare Providers*. Issue Paper, Volume No. 2, Issue 1.
- Khandekar, A. and A. Sharma. 2006. *Organizational Learning and Performance: Understanding Indian Scenario in Present Global Context*. *Education and Training*, Vol.48, No.8/9, pp.682-695.
- King, A.W. and C.P. Zeithaml. 1993. *Competencies and Firm Performance: Examining the Causal Ambiguity Paradox*. *Strategic Management Journal*, Vol.22, No.1, pp.75-99, January.
- Kogut, B. and U.Zander. 1992. *Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replications of Technology*. *Organization Science*, Vol.3, pp.383-397.
- Kustini, Kuntoro. 2004. *Analisis Pengaruh Locus of Control Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya*. Disertasi, Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Leyking K., P. Chikova and P. Loos. 2007. *Competency-and Process-Driven e-Learning-a Model-Based Approach*. *The Electronic Journal of e-Learning*, Vol 5. Issue 3, pp 183-194.
- Lindenberger, U., and P.B. Baltes. 1997. *Intellectual functioning in old and Study. very old age: Cross-Sectional Results from The Berlin Aging*. *Study Psy-Chology and Aging*, 12, 410-432.
- Lopez, S.P., J. M. Peon, and C.J.V. Ordas. 2005. *Organizational Learning as a Determining Factor in Business Performance*. *The Learning Organization*, Vol.12 No.3, pp.227-145.
- Luthans, Fred. 2006. *Organization Behavior*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Markku, R. 1994. *Extrinsic Occupational Needs and The Relationship Between Need for Achievement and Locus of Control*. *Journal of Psychology*, **128**(5), 577-582.
- Mathis, Robert L. dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mills, D.Q. and B. Friesen. 1992. *The Learning Organization*. *European Management Journal*, Vol.10 No.2 June, pp.146-156.
- Mitchell, T.R., C.M. Smyser, and S.E. Weed. 1997. *Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction*. *Academy of Management Journal*, 18, 628-30.
- Munene, J.C., **F. Mulira and F. Kasekende**. 2008. ***Teacher Operant Competences and Organisational Citizenship Behaviour in the Performance of Ugandan Primary Schools***, Kampala, Uganda National Examination Board.
- O'Keefe, T. 2002. *Organizational Learning: a New Perspective*. *Journal of European Industrial Training*, 26 (2), pp. 130-141. *Organisasi Belajar: perspektif baru*. *Journal of European Industrial Training*, 26 (2), pp. 130-141. 130-141.
- Pavitt, K. 1990. *What We Know about the Strategic Management of Technology California*. *Management Review*, Vol.32, No.3, pp.17-26.
- Pedler, P.M., Boydell, T.H., Burgoyne, J. 1988. *Learning Company: Project Report Training Agency*. New York: Mc.Graw-Hill Maiden Head.
- Raka, J.T. 1980. *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru dan Dosen*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud.
- Ramsden, P. 1992. *Learning to Teach in Higher Education*. London and New York: Routledge.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Terjemahan Basri). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan J.Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Robotham, David. 1996. *Competences: Measuring the Immeasurable, Management Development*. Review. Vol. 9.No.5.pp.25-29.
- Rotter, J.B., J. Chance, and J. Phares. 1972. *Applications of a Social Learning Theory of Personality*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- _____. 1990. *Internal versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable, American Psychologis*. No. 45, 489–493.
- Sahertian P.A.. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sheldon, Pavica. 2010. *Host communication competence and locus of control of international students in the United States*. Journal of Intercultural Communication. Issue 24, October. ISSN 1404-1634.
- Senge, Peter M. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Random House.
- _____. 1990 ***The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization***, 1st edition, 1994 - paperback edition, xxiii, pp. 413, ISBN 0-385-26095-4.
- Shaikhah, A., S.N. AlShawi and W. Al-Karaghoul. 2009. *The Effect of Education and Training on Competency*. EMCIS, Abu Dhabi, UAE.
- Silverman, L. 2008. *The Measurement of Giftedness*. In LV Shavinina (Ed.). *The International Handbook on Giftedness*, Dordrecht, the Netherlands: Springer Science and Business Media.
- Siu, Oi-ling and C.L. Cooper. 1998. *A Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hongkong Firms: The Role of Locus of Control and Organizational Commitment*. Stress Medicine. Vol. 14: pp.55-56.
- Sofo, Francesco. 1999. *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice*. Business and Professional Publishing, Warriewood, NWS.
- Sonhadji, A. 1990. *Teori Organisasi dan Keorganisasian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spector. 1998. *Development of The Work Locus of Control Scale*. Journal of Occupation Psychology. Vol. 61: pp.335-340.
- Spencer, M.L. and M.S. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Son, Inc, New York, USA.
- Sturman, M.C., C.O. Trevor, J.W. Boudreau, and B. Gerhart. 2007. *Is it Worth it to Win The Talent War? Evaluating the Utility of Performance-Based Pay*. *Personnel Psychology*, 56(4), 997-1035.
- Suarni. 2004. *Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa SMU Negeri Di Bali Dengan Strategi Pengelolaan Diri Model Yates (Studi Kuasi Eksperimental Pada Siswa Kelas I SMU Di Bali)*. Disertasi, Yogyakarta: UGM.
- Sub Bagian Akreditasi dan Publikasi Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VII Jawa Timur, 2010, *DIREKTORI*, Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur.
- Syaiful, **Khoiruddin, dan Rahman. 2009. Analisis Pengaruh Locus of Control dan Kepercayaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. Tesis. (Tidak Dipublikasikan), Program Magister Manajemen Pascasarjana, Semarang: Universitas Diponegoro.**
- Vichita, Vathanophas and J. Thaingam. 2007. *Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector*. Contemporary Management Research. Vol. 3, No.1, pp. 45-70, March.
- Wang, Y. and H. Lo. 2003. *Sustomer-Focused Performance and the Dynamic Model for Competence Building and Leveraging: A Resource-Based View*. Journal of Management Development. Vol.22, No.6, pp.483-526.

Yuliana, Eka. 2006. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMK Bisnis dan Manajemen*. Tesis. **(Tidak Dipublikasikan)**, Semarang: Universitas Diponegoro.

Yunanto, Agus. 2008. *Pengaruh Eksistensi Diri, Keterkaitan Sosial, Pertumbuhan Individu dan Peningkatan Kemampuan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Surakarta*. Tesis. **(Tidak Dipublikasikan)**. Semarang: Universitas Diponegoro.

Zulkaida, A. 2007. *Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA)*. *Proceeding Pesat*, 2, B1-B4. Available FTP: e_journal.gunadarma.ac.id, diakses 4 Desember 2008.

_____. 2006. *Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.