

**Studi Perbandingan Kinerja Dosen PNS, Dosen Tetap, dan Dosen Ajun
(Studi Kasus pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bengkalis)**

M Ridho Haslam¹, Hutomo Atman Maulana²

Program Studi D4 Administrasi Bisnis Internasional

Email: ridhohaslam0000@gmail.com, hutomo@polbeng.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to compare the performance lecturers of Civil Servant Lecturers, Temporary Lecturers, and Adjunct Lecturers at the Department of Business Administration, Bengkalis State Polytechnic. The type of research used is comparative research, research that is essentially a comparison between independent research variables but for more than one sample or at different times. The population of this study was 100 students from the Department of Business Administration, State Polytechnic of Bengkalis. The location of this research was conducted at the Department of Business Administration of the Bengkalis State Polytechnic, which is located in Bengkalis District, Bengkalis Regency. The data collection technique used in this study was distributing questionnaires. The matter discussed in this study is to find out the comparison of civil servant lecturers, temporary lecturers, and adjunct lecturers which are reviewed in four competencies, namely: pedagogic competence, professional competence, social competence, and personality competence. The research results obtained were civil servant lecturers fulfilling 7 statements of strongly agreeing and 14 agreeing statements from 21 lecturer performance indicators, temporary lecturers fulfilling 2 statements strongly agree and 19 statements agreeing from 21 lecturer performance indicators, and adjunct lecturers fulfilling 5 statements strongly agree and 16 statements agree from 21 lecturer performance indicators.

Keywords: Lecturers performance, pedagogic competence, professional competence, social competence, personal competence.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memandang bahwa karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dengan sumber daya manusia, tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pelaksanaan, dan pengorganisasian fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan. Ketersediaan sumber daya manusia tidak menjadi jaminan bahwa perusahaan dapat dikelola dengan baik. Hal ini membutuhkan tenaga kerja yang berketerampilan tinggi dan profesional untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keikhlasan dan waktu. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut performance, atau bisa juga disebut work performance, work execution. Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari perilaku. Pemahaman tentang kinerja ini menghubungkan hasil kerja dengan perilaku.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sedangkan produktivitas pegawai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Indikator kinerja dosen dapat dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi adalah tugas, keterampilan, sikap, nilai-nilai dan penghargaan yang penting untuk keberhasilan pekerjaan. Kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan penghargaan yang diberikan dalam rangka keberhasilan hidup. Jadi kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan dan penerapan dalam tugasnya. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dicapai oleh suatu kepribadian, yang menjadi bagian dari keberadaannya sehingga dia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik tertentu dengan memuaskan. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mampu melaksanakan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan kinerja Dosen PNS, Dosen Tetap, dan Dosen Tetap di Politeknik Negeri Bengkalis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dan sumber referensi bagi pihak-pihak terkait seperti Perguruan Tinggi Negeri, Jurusan Administrasi Bisnis, dosen, dan lembaga pendidikan lainnya, khususnya bagi perguruan tinggi lainnya

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam buku tersebut (Salju dan Anwar, 2019), kinerja atau prestasi kerja menurut Hasibuan (2008), adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keikhlasan dan waktu. Lebih lanjut Karwati & Priansa (2013) menjelaskan bahwa secara etimologis performance dalam bahasa Inggris disebut performance, atau bisa juga disebut work performance, work execution.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2021) dengan judul penelitian “Kompetensi dan Motivasi Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta”. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan (YANKES) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Namun secara parsial kompetensi dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja. Karena kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja, maka peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama. Diharapkan kepada Bidang Pelayanan Kesehatan (YANKES) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat meningkatkan kompetensi pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan (YANKES) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dengan melibatkan pelatihan dan pendidikan agar dapat bekerja lebih profesional. .

Penelitian yang dilakukan oleh Dogruer dan Ciftci (2021) dengan judul penelitian “Pemeriksaan Tingkat Kepuasan dan Kinerja Karyawan Arena Olahraga” Hasil penelitian waktu kerja (dalam tahun) yang dihabiskan karyawan dalam bisnis dan tugas-tugas mereka signifikan secara statistik dalam hal subdimensi kepuasan karyawan dengan kesimpulan

analisis korelasi spearman dilakukan untuk mengukur hubungan antara kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, subdimensi kepuasan karyawan mempunyai pengaruh yang cukup positif ($0,5 < r$).

Dalam buku tersebut (Rambet, 2020), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2007). Kinerja adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama (Rivai, 2009). Sedangkan menurut Panjaitan (2018), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari perilaku (Amstrong, 2000). Pemahaman tentang kinerja ini menghubungkan hasil kerja dengan perilaku.

Kinerja berasal dari kata job performance atau aktual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang. Kinerja atau performance merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Sebagai suatu perilaku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi yang diberikan kepadanya. Andhi Sukma dalam Jurnal Manajemen Industri dan Logistik menjelaskan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rambet, 2020)

Dalam buku tersebut (Rambet, 2020; Wirawan, 2009) dijelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang berperan dalam kinerja karyawan: kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi. Sedangkan indikator dalam mengukur kinerja sesuai Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 98/M-IND/PE R/11/2015, kinerja pegawai Rambet 9 dapat diukur dari tujuan kerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai. Sasaran kerja pegawai meliputi kuantitas, kualitas, dan waktu. Sedangkan produktivitas pegawai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

1. Kuantitas mengukur jumlah atau jumlah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan.
Mutu adalah ukuran mutu setiap pekerjaan yang dicapai pegawai.
2. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
3. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani, antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lainnya.
4. Integritas adalah kemampuan pegawai untuk bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi.
5. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan instansi daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/atau kelompok.

6. Disiplin adalah kemampuan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan resmi, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dikenakan sanksi.
7. Kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan pada satuan kerja serta instansi lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

2.2.1 Dosen

Menurut Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, dosen adalah pendidik ilmu pengetahuan profesional yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Ibrahim, 2016).

Dalam buku tersebut (Salju dan Anwar, 2019), kata dosen berasal dari bahasa latin: *doceo* yang berarti mengajar, menjelaskan atau membuktikan. Kata *doceo* mempunyai akar kata yang sama dengan dokter, yaitu *doc* yang berarti guru, cendekiawan atau cendekiawan, sebagaimana dikemukakan oleh Tampubolon (2007). Selanjutnya istilah dosen sebagaimana dijelaskan dalam Ketentuan Umum Bab I pasal I angka I Keputusan No; 38/Kep/NM.WASPA-N/8/1999 adalah dosen yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi dengan tugas pokok mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

2.2.2 Indikator Kinerja Dosen

Indikator kinerja dosen dapat dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Finch dan Crunkilton (1992) menyatakan, “kompetensi adalah tugas, keterampilan, sikap, nilai-nilai dan penghargaan yang penting untuk keberhasilan pekerjaan”. Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan penghargaan yang diberikan dalam rangka keberhasilan hidup. Jadi kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan dan penerapan dalam tugasnya. Menurut McAshan (1981), yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dicapai oleh suatu kepribadian, penyihir menjadi bagian dari keberadaannya sehingga dia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik tertentu dengan memuaskan. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mampu melaksanakan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Salju dan Anwar, 2019).

Dalam buku tersebut (Salju dan Anwar, 2019), kompetensi merupakan gabungan pengalaman, keterampilan, nilai dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2008). Jadi, kompetensi juga diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang agar dianggap mampu melaksanakan tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Hakikat kecerdasan harus ditunjukkan sebagai keterampilan, kecermatan, dan keberhasilan dalam bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan, baik dari sudut pandang pengetahuan, teknologi, dan etika.

1. Kompetensi pedagogik dalam bahasa, kompetensi pedagogik berasal dari dua kata yaitu kompetensi dan pedagogik. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pedagogi berasal dari kata *berbayer* yang berarti anak dan *agogos* yang berarti membimbing. Jadi pengertian pedagogi adalah ilmu dan seni mendidik anak. Dari pengertian tersebut, kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola belajar siswa yang meliputi pemahaman siswa, perencanaan dan pelaksanaan

- pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi profesional adalah kemampuan (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) yang harus dimiliki seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugasnya sesuai petunjuk yang ditetapkan. Selain itu, kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Meliputi penguasaan materi kurikulum dan substansi keilmuan yang meliputi materi, serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuan.
 3. Kompetensi sosial erat kaitannya dengan penyesuaian sosial dan kualitas interaksi interpersonal. Kompetensi sosial merupakan bentuk atau dimensi evaluasi diri (Adam dalam Martini & Adiyanti, 1991). Kompetensi sosial sebagai efektivitas dalam berinteraksi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian eksperimental adalah metode yang sistematis dan logis untuk menjawab pertanyaan. Penelitian komparatif adalah penelitian yang pada hakekatnya merupakan perbandingan antara variabel-variabel penelitian yang berdiri sendiri tetapi lebih dari satu sampel atau pada waktu yang berbeda. Penelitian komparatif adalah bagian penelitian yang membandingkan keberadaan satu atau lebih variabel dalam dua sampel atau berbeda pada waktu berbeda.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Dosen, Dosen PNS, Dosen Tidak Tetap, dan Dosen Ajun Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis. Lokasi penelitian ini dilakukan di Politeknik Negeri Bengkalis yang terletak di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam penulisan tugas akhir ini, alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Distribusi frekuensi merupakan alat analisis yang dimaksudkan untuk memudahkan dalam menganalisis frekuensi jawaban responden dan menggunakan alat analisis statistik rata-rata (mean) yang digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata dari indikator yang diteliti dan merupakan preferensi untuk Dosen PNS Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis.

Berdasarkan pemaparan di atas maka langkah selanjutnya adalah menyimpulkan hasil analisis distribusi frekuensi secara keseluruhan yang bertujuan untuk dapat menjawab permasalahan bagaimana membandingkan kinerja Dosen PNS, Dosen Tetap, dan Dosen Tetap pada Jurusan. Ilmu Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bengkalis.

Penjelasan ini akan menggunakan pembahasan analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi yang digunakan dalam penelitian ini memudahkan dalam menggambarkan hasil data statistik yang akan dijelaskan melalui tabel di bawah ini.

Table 1. Performance Preferences for Civil Servant Lecturers, Temporary Lecturers, and Adjunct Lecturers: Pedagogic Competence

Statements	Mean Value		
	Civil Servants Lecturer	Temporary Lecturer	Adjunct Lecturer
Rencana materi dan tujuan mata kuliah diberikan pada awal perkuliahan.	4.30	4.23	4.22
Dosen datang tepat waktu dan mengajar sesuai waktu yang dijadwalkan.	3.96	3.92	4.00

Manfaat latihan soal menambah pemahaman mata pelajaran ini.	4.19	4.15	4.14
Kesesuaian evaluasi (tugas dan ujian) dengan materi yang diajarkan.	4.12	4.08	4.12
Mampu mengelola pengembangan dan evaluasi pembelajaran.	4.13	4.00	4.04
Memiliki keterampilan seperti memberi petunjuk dan arahan selama pengajaran praktik.	4.27	4.10	4.17

Source: Processed Data, 2022

Kesimpulan tersebut dapat diambil setelah mendapatkan hasil angket kinerja dosen PNS, dosen honorer, dan dosen tetap pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bengkalis. Dosen PNS memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari 5 indikator kinerja kompetensi pedagogik, dan dosen pembantu memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari 2 indikator kinerja kompetensi pedagogik. Hal ini menunjukkan bahwa dosen PNS telah menerapkan indikator kinerja dengan sangat baik.

Table 2. Performance Preferences for Civil Servant Lecturers, Temporary Lecturers, and Adjunct Lecturers: Professional Competence

Statements	Mean Value		
	Civil Servants Lecturer	Temporary Lecturer	Adjunct Lecturer
Mampu mengembangkan kemampuan dasar kecerdasan siswa.	4.12	4.06	4.08
Mendorong siswa menguasai perangkat pembelajaran.	4.26	4.10	4.13
Menggugah siswa untuk melaksanakan kegiatan belajar.	4.17	4.08	4.05
Bertindak sebagai mentor dan teman siswa.	4.02	3.97	4.04
Membimbing siswa dalam belajar, mengambil inisiatif, dan ide-ide bagus yang dimilikinya.	4.09	3.99	4.01

Source: Processed Data, 2022

Kesimpulan tersebut dapat diambil setelah mendapatkan hasil angket kinerja dosen PNS, dosen honorer, dan dosen tetap pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bengkalis. Dosen PNS memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4 indikator kinerja kompetensi profesional, dan dosen pembantu memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 1 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa dosen PNS telah menerapkan indikator kinerja dengan sangat baik.

Table 3. Performance Preferences for Civil Servant Lecturers, Temporary Lecturers, and Adjunct Lecturers: Social Competence

Statements	Mean Value
------------	------------

	Civil Servants Lecturer	Temporary Lecturer	Adjunct Lecturer
Mampu berkomunikasi dengan sopan.	4.24	4.15	4.26
Mampu bergaul secara efektif.	4.06	3.93	4.07
Mengetahui tentang hubungan antar manusia.	4.21	4.11	4.20
Menguasai psikologi sosial.	3.92	3.85	4.01
Memiliki keterampilan untuk bekerja dalam kelompok.	4.18	4.02	4.08

Source: Processed Data, 2022

Kesimpulan tersebut dapat diambil setelah mendapatkan hasil angket kinerja dosen PNS, dosen honorer, dan dosen tetap pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bengkalis. Dosen tambahan memperoleh nilai mean tertinggi dari 3 indikator kinerja kompetensi sosial, dan dosen PNS memperoleh nilai mean tertinggi dari 2 indikator kinerja kompetensi sosial. Hal ini menunjukkan dosen pembantu dan PNS telah menerapkan indikator kinerja dengan sangat baik.

Table 4. Performance Preferences for Civil Servant Lecturers, Temporary Lecturers, and Adjunct Lecturers: Personality Competence

Statements	Mean Value		
	Civil Servants Lecturer	Temporary Lecturer	Adjunct Lecturer
Percayalah pada kuasa Tuhan dalam hidup.	4.29	4.25	4.29
Memiliki rasa percaya diri dan tanggung jawab dalam memecahkan masalah.	4.25	4.09	4.18
Memiliki toleransi dalam menyikapi perbedaan.	4.17	4.11	4.20
Menjadi fasilitator dalam menumbuhkan budaya kritis dan menerima gagasan terhadap permasalahan yang terjadi.	4.10	3.96	4.09
Mampu mengembangkan diri mengikuti perkembangan zaman.	4.19	4.08	4.17

Source: Processed Data, 2022

Kesimpulan tersebut dapat diambil setelah mendapatkan hasil angket kinerja dosen PNS, dosen honorer, dan dosen tetap pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bengkalis. Dosen PNS memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari 4 indikator kinerja kompetensi kepribadian, dan dosen tambahan memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari 2 indikator kinerja kompetensi kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa dosen PNS dan dosen pendamping telah menerapkan indikator kinerja dengan sangat baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hayla dkk. menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pada penelitian ini. Beberapa indikator kinerja mempunyai nilai yang berbeda-beda sehingga menghasilkan perbandingan hasil antara dosen PNS, dosen tidak tetap, dan dosen tambahan. Kemudian, penelitian Said

menjelaskan bahwa faktor pandemi juga dapat mempengaruhi kinerja suatu lembaga atau model pembelajaran. Dalam indikator-indikator yang dibahas dalam penelitian ini, tentunya keempat indikator tersebut memberikan batasan penilaian terhadap kinerja dosen.

Lebih lanjut Yulius menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tentu saja dalam penelitian ini kompetensi yang dijadikan acuan penilaian kinerja dosen sangat jelas, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Dari beberapa uraian, kinerja dosen harus mendapat perhatian setiap semesternya. Dapat mendukung dosen untuk meningkatkan dan memberikan proses pembelajaran yang maksimal kepada mahasiswa dengan mengikuti aturan pemerintah dan lembaga.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengenai analisis komparatif kinerja Dosen PNS, Dosen Tetap, dan Dosen Tetap yang dilakukan terhadap 100 responden mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis. Analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis distribusi frekuensi, setelah dihitung nilai meannya untuk dijadikan bahan analisis dan mengetahui kinerja Dosen PNS, Dosen Tetap, dan Dosen Ajun Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan bahwa dari indikator-indikator yang telah dibahas diperoleh hasil bahwa Dosen PNS dapat menjalankan indikator kinerja dosen dengan sangat baik. Selanjutnya Ajun Dosen dapat melaksanakan indikator kinerja dosen dengan baik. Sedangkan Dosen Tetap juga dapat melaksanakan indikator dengan baik. Hasil tersebut diperoleh setelah menghitung nilai mean dari kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis.

6. DAFTAR PUSTAKA

- T. Yuniarsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian," *Bandung Alf.*, 2008.
- A. A. Davidescu, S.-A. Apostu, A. Paul, and I. Casuneanu, "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance Among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management," *Sustainability*, vol. 12, no. 15, p. 6086, 2020.
- Y. Doğruer and S. Çiftçi, "Examination of Satisfaction and Performance Levels of Sports Center Employees," *Pakistan J. Med. Heal. Sci.*, 2021.
- Salju and S. M. Anwar, *Melentingkan Kinerja Dosen di Era Digital (Melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan)*. 2020.
- D. Hasibuan, "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan," *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 1, pp. 9–15, 2019.
- E. Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. 2013.
- A. Rambet, *Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. 2022.
- G. Dessler, *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson Education, 2016.
- A. A. A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Tiga Serangkai, 2005.
- V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers, 2009.
- M. Panjaitan, "Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 52–60, 2018.
- M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers, 2020.
- C. R. Finch, "Vocational Education Leadership Development Resources: Selection and

- Application.,” 1992.
- H. H. McAshan, *Competency-based education and behavioral objectives*. Educational Technology, 1979.
- A. Gumelar and T. Dahyat, “Kapita Selekta MBS Pengelolaan Pendidikan yang Profesional Berwawasan Masa Depan, Relevan, dan Lebih Bermutu,” *Bandung: Gatra Karya Prima*, 2002.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.,” *Metod. Penelit. Kuantitatif, Kualitatif dan R D. Bandung Alfabeta.*, 2012, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Soeratno, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP YKPN Yogyakarta, 1993.
- N. Hayla, L. S. Abdullah, A. Hardiansyah, R. Agustina, P. Permatasari, and W. Dyahrini, “Analysis of Compensation and Job Satisfaction, on the Performance of KPSBU Lembang Employees,” 2022.
- G. R. El Said, “How did the COVID-19 pandemic affect higher education learning experience? An empirical investigation of learners’ academic performance at a university in a developing country,” *Adv. Human-Computer Interact.*, vol. 2021, pp. 1–10, 2021.
- Y. Yopie Yulius, “Turnitin Jurnal Of Low Politic And Humanities (JLPH): Competence and Motivation as Factors to Improve Performance of Employees in the Health Services of the Province of Health Department of DKI Jakarta,” 2021.