



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

Differentiated Competence mampu meningkatkan Kinerja Dosen di era Teknologi Informasi yg dimediasi oleh Employee Engagement (Studi Pada Program Studi Akuntansi Ter Akreditasi "A" di Perguruan Tinggi di Kota Malang)

Agus Hilman Tuarita¹; Siwi Dyah Ratnasari²

^{1,2}STIE Malangkucecwara

email: hilman@stie-mce.ac.id; siwiratna@stie-mce.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk : 01-01-2023

Artikel revisi : 15-02-2023

Artikel diterima : 25-03-2023

Keywords:

*Differentiated Competence;
Employee Engagement; Kinerja
Dosen; Teknologi Informasi*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) Differentiated Competence terhadap kinerja Tenaga Pengajar (dosen) di era digitalisasi. 2) Differentiated Competence terhadap employee engagement di era digitalisasi. 3) Employee Engagement terhadap kinerja dosen di era digitalisasi. 4) Differentiated Competence terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh Employee Engagement di era digitalisasi. Jenis penelitian adalah eksplanatori. Populasi penelitian adalah Perguruan tinggi (PT) di Malang dengan program studi akuntansi yang berakreditasi A. Sampel diambil secara Random terpilih 4 PT di Malang yaitu Universitas Brawijaya, UIN Malang, Universitas widyagama, dan STIE Malangkucecwara dengan jumlah sample sebanyak 105 Dosen. SMART PLS digunakan untuk mengevaluasi data. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa 1) Differentiated Competence berpengaruh terhadap kinerja dosen. 2) Differentiated Competence berpengaruh terhadap Employee Engagement 3) Differentiated Competency berpengaruh terhadap semakin tinggi Employee Engagement 4) Differentiated Competency memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui Employee Engagement. Proses pembelajaran tidak bisa lagi menggunakan pola lama. Dosen harus mengikuti perkembangan teknologi sehingga mampu menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi. Menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi dan siap berkompetisi dibutuhkan dosen yang memiliki core competence yang kuat dan mempunyai differentiated competence. Differentiated competence menjadi bekal dosen untuk berkinerja tinggi. Selain memiliki differentiated competence, dosen dalam menghasilkan kinerja tinggi diperlukan sikap engagement terhadap pekerjaan dan organisasi

ABSTRACT

The purpose of this stud research is to determine the effect of: 1) Differentiated Competence on the performance of teaching staff (lecturers) in the digitalization era. 2) Differentiated Competence towards employee engagement in the digitalization era. 3) Employee Engagement on lecturer performance in the digitalization era. 4) Differentiated Competence on lecturer performance mediated by Employee Engagement in the digitalization era. This type of research is explanatory. The population of the research is universities (PT) in Malang with an accounting study program

accredited A. The sample was taken randomly from 4 universities in Malang, namely Brawijaya University, UIN Malang, Widya Gama University, and STIE Malangkecewara with a total sample of 105 lecturers. SMART PLS was used to evaluate the data. The results of the study reveal that 1) Differentiated Competence has an effect on lecturer performance. 2) Differentiated Competence has an effect on Employee Engagement 3) Differentiated Competency has an effect on higher Employee Engagement 4) Differentiated Competency has a positive and significant influence on lecturer performance through Employee Engagement. The learning process can no longer use the old pattern. Lecturers must keep up with technological developments so that they are able to produce highly competitive graduates. Producing graduates who are highly competitive and ready to compete requires lecturers who have strong core competencies and have differentiated competences. In addition to having differentiated competence, lecturers in producing high performance require an attitude of engagement towards work and the organization

INTRODUCTION

Di era digitalisasi, perguruan tinggi perlu mempersiapkan diri terhadap perubahan dunia yang dibawa oleh perangkat digital. Langkah strategis akan dirumuskan dalam berbagai aspek, mulai dari institusi, disiplin ilmu dan kurikulum hingga pengembangan *cyberuniversity*, dan tidak kalah penting adalah kompetensi dosen. Dosen merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi sebuah universitas. Dibutuhkan Institusi pendidikan yang unggul untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja Institusi Pendidikan yang tinggi dapat dicapai jika tenaga pengajar memiliki Kompetensi Pembeda (Differentiated Competence). Memiliki kompetensi yang berbeda dari yang lain memungkinkan organisasi dapat bersaing unggul di pasar yang kompetitif (malik, Must onen Silaban, and Jha Aman Kumar Asst Manager Asst Manager 2016). Bagi organisasi, membangun sumberdaya manusia berbasis kompetensi mendorong kesuksesan bisnis (Sanghi 2007). Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Tuṭu and Constantin 2012). Dosen merupakan komponen vital, penggerak utama dan faktor keberhasilan sistem pendidikan tinggi yang nantinya akan mempengaruhi kualitas lulusan (Kusumastuti n.d.). (Klosters 2014) Di berbagai industri, akibat pergeseran peran sumber daya manusia dalam persaingan global menempatkan kompetensi sumber daya manusia menduduki posisi penting di dalam organisasi. Menurut Spencer and spencer (Spencer, L and Spencer, S 1993) dalam Theory of Competency (1993), kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan,

ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Spencer and Spencer membedakan kompetensi menjadi dua kategori yaitu *threshold* dan *differentiated*, merupakan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. *Threshold competencies* adalah pengetahuan atau keahlian dasar dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *Differentiated Competence* adalah kompetensi yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dengan individu yang berkinerja rendah. *Differentiating competencies* atau biasa disebut profesional kompetensi. Profesional competency menentukan kinerja guru (Johnson 1974). Mengevaluasi kinerja melalui kompetensi dapat memberikan kontribusi untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang dimiliki dosen. Kinerja dosen yang tinggi selain dapat dicapai melalui kompetensi pembeda (*differentiated competence*) dapat terwujud jika dosen memiliki engagement terhadap pekerjaannya dan organisasi. Employee engagement yaitu sejauh mana karyawan termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. (Kenexa 2012). Employee engagement merupakan energi yang dikeluarkan karyawan untuk memuaskan pelanggan dan mencapai tujuan organisasi (Crabb 2011). Employee Engagement merupakan hubungan dua arah antara karyawan dan organisasi, sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, (malik et al. 2016); (De Oliveira and Da Silva 2015). Menurut (Radda, A. A.; Majidadi, M. A.; Akanno 2015) employee engagement terkait dengan produktifitas dan kinerja organisasi. (Gichohi 2014). (Bakker, Demerouti, and Ten Brummelhuis 2012).

Reserch Gap Sementara itu hasil penelitian (Tiraieyari et al. 2010) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan Kebaruan (Novelty) nya dari ini dari sebelumnya adalah belum ada peneliti yang menggunakan variabel *Differentated competency* untuk meningkatkan kinerja dosen dengan engagement sebagai variabel intervening nya dilingkungan perguruan tinggi terakreditasi A.

LITERATURE REVIEW

Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan. Kinerja merupakan pencapaian kerja karyawan/individu setelah mengerahkan enegginya untuk pekerjaan dan dengan dukungan lingkungan disekitarnya, kolega dan pimpinan (Pradhan and Jena 2017). Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Ratnasari n.d.); (Ratnasari and Tarimin 2021a). Kinerja merupakan output dari perilaku individu yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor internal itu sendiri (Gibson et al. 2014). Kiprah dosen adalah hasil kerja dosen berdasarkan kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi.

Differentiated Competence

(Klosters 2014) Akibat pergeseran peran sumber daya manusia dalam persaingan global menempatkan sumber daya manusia dalam posisi penting di dalam organisasi. Individu dituntut untuk memiliki differentiated competence (kompetensi pembeda). Differentiate competence merupakan penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Differentiated competence merupakan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Klosters 2014). Differentiated competences akan membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Berdasarkan pernyataan di atas, kita dapat merumuskannya hipotesis penelitian H1: Differentiated competence berpengaruh terhadap kinerja dosen di era digitalisasi.

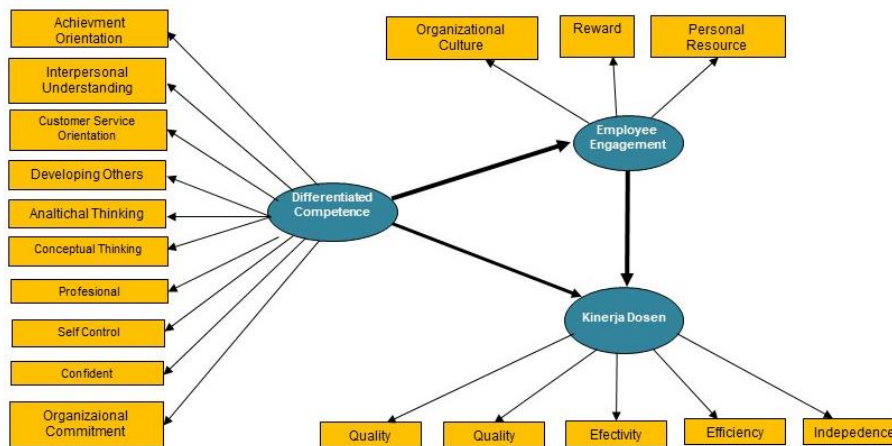
Karyawan dan organisasi adalah hubungan dua arah untuk memenuhi tujuan dan sasaran mereka. Karyawan adalah *asset* bagi organisasi yang paling berharga. (Thomas and Road 2012) Organisasi harus menciptakan kebebasan kepada karyawan agar mereka tertarik dan menciptakan kehidupan kerja yang *engage*. Organisasi yang tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dengan tidak memberikan keterlibatan didalam organisasi akan memunculkan rasa dis-engage bagi karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas, kita dapat merumuskannya hipotesis penelitian H2:

Differentiated competence berpengaruh terhadap employee engagement dosen di era digitalisasi.

Employee Engagement

Organisasi seharusnya membangun employee engagement terhadap karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja (malik et al. 2016); Organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas, akan membangun employee engagement yang lebih tinggi guna peningkatan kinerja (Medlin and Green 2008); (Ahmed and Dajani 2015). Organisasi yang memiliki employee engagement di atas rata-rata memiliki pertumbuhan pendapatan satu tahun yang lebih besar dibandingkan dengan organisasi dengan employee engagement di bawah rata-rata (Anon n.d.). Employee engagement merupakan predictor yang kuat dalam menentukan kinerja karyawan (Markos and Sridevi 2010). Karyawan yang memiliki engage cenderung berkontribusi lebih tinggi dalam hal produktifitas dan peningkatan kinerja (Mehta and Mehta n.d.). (Gruman n Saks 2011) untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih baik dapat dicapai dengan mengimplementasikan manajemen kinerja melalui employee engagement. Upaya mempertahankan karyawan, meningkatkan kepuasan pelanggan dan peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui employee engagement (IBM Software 2014). Employee engagement berkontribusi terhadap peningkatan produktifitas (Yalabik et al. 2013). Employee engagement atau Keterlibatan karyawan digambarkan sebagai pemikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan komitmen (West and Dawson 2012). Organisasi seharusnya meningkatkan employee engagement terhadap karyawannya sebagai upaya peningkatan kinerja (malik et al. 2016); (Fletcher et al. 2014). Employee engagement yang efektif adalah komponen kunci meningkatkan kinerja organisasi (Roy P 2013). Di era pandemic covid-19 banyak perusahaan mengalami penurunan produktifitas. Employee engagement digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja (Ratnasari et al. 2019) (Putu Agus Adnyana et al. 2021). Setiap organisasi berusaha mempertahankan karyawan mereka dan peningkatan kinerja yang tinggi, employee engagement merupakan pilihan yang tepat (Radda, Majidadi, and Akanno 2015). Berdasarkan pernyataan di atas, kita dapat merumuskannya hipotesisnya: H3: Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja dosen di era

digitalisasi ekonomi. Berdasarkan teori dan kajian empiris maka dapat digambarkan model konseptual penelitian.



Gambar 1 : Model Konseptual penelitian menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen di era digitalisasi diperlukan differentiated competence yang membedakan individu satu dengan yang lain. Kinerja dosen tidak akan tercapai hanya dengan differentiated competence saja, melainkan harus ada perilaku engage yang dimiliki oleh dosen, baik engage terhadap organisasi maupun engage terhadap pekerjaannya.

METHODS

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian diambil dari data primer melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah Perguruan tinggi (PT) di Malang dengan program studi akuntansi yang berakreditasi A.

Adapun PT di Malang dengan akreditasi A untuk prodi akuntansi adalah: Universitas Brawijaya, UIN Malang, Universitas widyagama, dan STIE Malangkecewara. Seluruh dosen pada prodi tersebut digunakan sebagai populasi penelitian. Jumlah dosen untuk prodi akuntansi di STIE Malangkecewara 23 dosen, Universitas Widyagama 17 dosen, Universitas Brawijaya 50 dosen, dan Universitas Islam Negeri Malang 25 dosen sehingga total berjumlah 125 dosen digunakan sebagai populasi penelitian.

Adapun penentuan sampel didasarkan pada proporsional random sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Data diambil melalui kuesioner. Kuesioner diberikan secara acak kepada sampel yang telah ditentukan secara random.

Tahapan metode penelitian ini mengikuti tahapan penelitian kuantitatif yaitu:

- 1) Identifikasi permasalahan,
- 2) Studi literatur,
- 3) Pengembangan kerangka konseptual,
- 4) Identifikasi dan definisi variabel,
- 5) Menentukan hipotesis penelitian,
- 6) Pengembangan desain penelitian.
- 7) Teknik sampling.
- 8) Pengumpulan dan analisis data.
- 9) Penarikan kesimpulan, publikasi dan pelaporan.

Indikator-indikator penelitian ini mengacu pada: Indikator Differentiated competence mengacu (Spencer, L and Spencer, S 1993); (Kusumastuti n.d.) terdiri dari: 1) *Achievement Orientation*, 2) *Interpersonal understanding*, 3) *Customer Service Orientation*, 4) *Developing Others*, 5) *Analytical Thinking*, 6) *Conceptual thinking*, 7) *Profesional*, 8) *Self-control*, 9) *Confident*, 10) *Organizational commitment*. Dari beberapa Indikator untuk mengukur employee engagement peneliti menggunakan 3 indikator yaitu *Organization Culture*, *Reward*, dan *Personal Resource* (Anggraini, Asturi, and Prasetya 2016); (Spencer, L and Spencer, S 1993), Indikator untuk mengukur kinerja mengacu pada (35), ada enam indikator terdiri dari: 1) *Quality*, 2) *Quantity*, 3) *Efektifity*, 4) *Eficiency*, 5) *Independence*.

RESULTS

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,960. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$. Berdasarkan data empirik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur dan T-Statistik / P-value.

Tabel 1 : Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh	Koefisien Jalur	Stdev	T hit	P	Ket.
1	DC → EE	0.630	0.063	10.074	0.000	Signifikan
2	DC → KIN	0.341	0.087	3.925	0.000	Signifikan
3	EE → KIN	0.625	0.078	8.036	0.000	Signifikan
4	DC → EE → KIN	0.393	0.071	5.566	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

H₁: Differentiated competency berpengaruh terhadap employee Engagement

Hipotesis pengaruh antara differentiated competency terhadap employee engagement diperoleh koefisien jalur sebesar 0,630 dengan nilai t statistik sebesar 10,074 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t statistik lebih dari t tabel ($t_{stat} > 1,960$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan differentiated competency memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, artinya semakin tinggi differentiated competency akan berpengaruh terhadap semakin tinggi employee engagement. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti benar. Semakin tinggi Keterlibatan Dosen dapat menjadi inspirasi antar sesama dosen untuk mengembangkan kompetensi umum menjadi kompetensi pembeda sejalan dengan hal tersebut juga didapat oleh peneliti lain yang dilakukan oleh Mochamad Rizki dan Yetti Supriyati, Maruf Akbar (Rizki, Supriyati, and Akbar 2020) dan Ada beberapa penelitian yang menggambarkan hal serupa yaitu bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan dari komitmen afektif untuk kinerja pekerjaan (Yalabik et al. 2013)

H₂: Differentiated competency berpengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis pengaruh antara differentiated competency terhadap kinerja dosen diperoleh koefisien jalur sebesar 0,341 dengan nilai t statistik sebesar 3,925 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t statistik lebih dari t tabel ($t_{stat} > 1,960$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan differentiated competency memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya semakin tinggi differentiated competency akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kinerja dosen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti benar. Sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti Dr Kusumastuti dan rekan bahwa yang membedakan kompetensi antara dosen

berprestasi dan dosen berprestasi rata-rata adalah Orientasi Prestasi, Inisiatif, Pemahaman Interpersonal, Orientasi Layanan Pelanggan, Pengembangan Lainnya, Berpikir Analitis, Berpikir Konseptual, keahlian/Profesionalisme, Percaya Diri, dan Komitmen Organisasi. Faktor-faktor kompetensi yang membedakan itu dijadikan pedoman untuk memperoleh kemajuan kinerja dosen dalam proses belajar mengajar dan pedoman pelatihan dosen untuk meningkatkan performa dalam proses belajar-mengajar (Kusumastuti and Kartini Yahya n.d.) Hasil ini juga sekaligus menjawab penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang berjudul *Competencies influencing extension workers' job performance in relation to the good agricultural practices in Malaysia* menunjukkan bahwa kompetensi tidak berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Tiraieyari et al. 2010)

H₃: Employee engagement berpengaruh terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis pengaruh antara employee engagement terhadap kinerja dosen diperoleh koefisien jalur sebesar 0,625 dengan nilai t statistik sebesar 8,036 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t statistik lebih dari t tabel ($t_{stat} > 1,960$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya semakin tinggi employee engagement akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kinerja dosen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti benar.

Ada beberapa penelitian lain yang memiliki kesimpulan yang sama diantaranya adalah diperlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau sikap bagi karyawan upaya meningkatkan kinerja organisasi (Ratnasari and Tarimin 2021b). *Employee Engagement* menembus batas karyawan-pelanggan (Mehta and Mehta n.d.) serta Pendekatan proses manajemen kinerja yang mencakup keterlibatan karyawan dan pendorong utama keterlibatan karyawan di setiap tahap organisasi (Gruman and Saks 2011)

H₄: Differentiated competency berpengaruh terhadap Kinerja melalui employee engagement

Hipotesis pengaruh antara differentiated competency terhadap kinerja dosen melalui employee engagement diperoleh koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai t

statistik sebesar 5,566 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t statistik lebih dari t tabel ($t_{stat} > 1,960$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan differentiated competency memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui employee engagement, artinya semakin tinggi differentiated competency akan berpengaruh terhadap semakin tinggi employee engagement, dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kinerja dosen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti benar.

Penelitian yang lain mendukung atau sejalan dengan hasil ini adalah penelitian yang dilakukan Llyod Morgan : Driving Performance and Retention Through Employee Engagement (Anon n.d.) survey yang dilakukan terhadap Heads of Human Resources, HR Leadership, Senior Exccutive Teams, Line Unit Managers dari 59 Global organizations. Peneliti menemukan beberapa kesimpulan diantaranya adalah Untuk menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja dengan *employee engagement*, yaitu mengelola organisasi dengan secara efektif 4 faktor pengungkit yaitu: Bussines Risk, Key contributors, Engagement Barriers, Culture.

Pada penelitian yang lain oleh Shahida Mariam, Farooq Ahmad, Muhammad Nawas Qaizar. (Mariam, Ahmad, and Qaisar 2019) hasil penelitian mereka adalah menunjukkan hasil yang positif yang significant antara pembinaan manajerial, psikologis keterlibatan, dan manajemen pengetahuan. Pengetahuan manajemen mengubah efek menekan pada hubungan antara pembinaan manajerial dan keterlibatan psikologis.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil analisis statistitic dan pembahasan pada bab sebelumnya peneliti memperoleh beberapa simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Differentiated Competence akan berpengaruh postifi terhadap Employee Engagement. Dengan demikian semakin baik sebuah perguruan tinggi mengoptimalkan Differentiated Competence para dosen nya maka semakin tinggi pula Employee Engagement.

Differentiated Competence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya semakin tinggi Differentiated Competence akan berpengaruh terhadap semakin tinggi Kinerja Dosen.

Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya semakin tinggi Employee Engagement akan berpengaruh terhadap semakin tinggi Kinerja Dosen.

Differentiated Competence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui Employee Engagement, artinya semakin tinggi Differentiated Competence akan berpengaruh terhadap semakin tinggi Employee Engagement, dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap semakin tinggi Kinerja Dosen.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas , maka peneliti memberikan beberapa saran berikut dengan penelitian ini sebagai berikut:

Adanya Pengaruh yang positif dan signifikan antara Differentiated Competence, Employee Engagement, dan Kinerja Dosen, dapat dijadikan acuan bagi perguruan tinggi untuk bisa mendukung terciptanya Differentiated Competence dikalangan dosen yang mana dapat meningkatkan Employee Engagemenya dan didukung oleh Budaya organisasi Kondusif dan Sistem Reward yang bagus serta memiliki Personal Resource yang baik agar dapat meningkatkan Kinerja dosen nya untuk mewujudkan Visi , Misi dan Tujuan Organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan agar dapat melakukan penelitian yang lain dengan menggunakan variable lainnya seperti halnya kompensasi atau motivasi yang pengolahan data nya menggunakan Path Analysis. Penelitian ini dapat dipake untuk pengembangan dan pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia lebih khusus untuk bidang Kompetensi , Keterlibatan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Kinerja di Lingkungan Perguruan Tinggi.

Metode Survei penelitian tidak dapat mengontrol jawaban apabila responden tidak memberikan jawaban secara jujur sesuai yang dianjurkan serta responden tidak mengembalikan jawaban kuesioner atau tidak menjawab kuesioner.

BIBLIOGRAPHY

- Ahmed, Maha, and Zaki Dajani. 2015. "The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector." *Journal of Business and Management Sciences* 3(5):138-47. doi: 10.12691/jbms-3-5-1.
- Anggraini, Lia, Endang Siti Asturi, and Arik Prasetya. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 37(02):183-91.
- Anon. n.d. *Driving Performance and Retention Through Employee Engagement*.
- Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, and Lieke L. Ten Brummelhuis. 2012. "Work Engagement, Performance, and Active Learning: The Role of Conscientiousness." *Journal of Vocational Behavior* 80(2):555-64. doi: 10.1016/j.jvb.2011.08.008.
- Crabb, Shane. 2011. "Employee Engagement." *The Coaching Psychologist* 7(1):27-34.
- Fletcher, Luke, Dilys Robinson, Kerstin Alfes, Jenny Holmes, Adrian Madden, and Jonathan Buzzeo. 2014. "Measuring Employee Engagement and Interpreting Survey Results." *Institute for Employment Studies* 1-25.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, Jr. James H. Donnelly, and Robert Konopaske. 2014. *Organizations - Behavior, Structure Processes*.
- Gichohi, Paul Maku. 2014. "The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace: A Survey of Selected Libraries in Meru County - Kenya." *Library Philosophy and Practice* 2014:2014.
- Gruman, Jamie A., and Alan M. Saks. 2011. "Performance Management and Employee Engagement." *Human Resource Management Review* 21(2):123-36. doi: 10.1016/j.hrmr.2010.09.004.
- Gruman n Saks. 2011. "Performance Management and Employee Engagement." *Human Resource Management Review* 21(2):123-36. doi: 10.1016/j.hrmr.2010.09.004.
- IBM Software. 2014. "Beyond Engagement: The Definitive Guide to Employee Surveys and Organizational Performance." 15.
- Johnson, Charles E. 1974. "Implementing Competency Based Teacher Education." *Implementing Competency Based Teacher Education*. Feb.
- Kenexa. 2012. "Engagement Levels in Global Decline: Organizations Losing a Competitive Advantage."
- Klosters, Davos. 2014. "Matching Skills and Labour Market Needs: Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs." *Global Economic Forum* (January):28.
- Kusumastuti, Dyah. n.d. "FROM AVERAGE PERFORMER OF LECTURER."
- Kusumastuti, Dyah, and Dwi Kartini Yahya. n.d. *A DIFFERENT COMPETENCIES*

SUPERIOR FROM AVERAGE PERFORMER OF LECTURER IN HIGHER EDUCATION. (CASE STUDY IN WIDYATAMA UNIVERSITY).

- malik, qandeel, Melani Must onen Silaban, and Bhavesh Jha Aman Kumar Asst Manager Asst Manager. 2016. "Employee Engagement: A Strategic Tool to Enhance Performance Related Papers A ST UDY ON RELAT IONSHIP BET WEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT FACT ORS AND ORGANIZAT I... Employee Engagement: A Strategic Tool to Enhance Performance."
- Mariam, Shahida, Farooq Ahmad, and Muhammad Nawaz Qaisar. 2019. "Managerial Coaching Induces Psychological Engagement of Employees: Moderating Effect of Knowledge Management." *Global Economics Review* IV(I):60-73. doi: 10.31703/ger.2019(iv-i).07.
- Markos, Solomon, and M. Sandhya Sridevi. 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. Vol. 5.
- Medlin, Bobby, and Ken Green. 2008. "The Relationship among Goal Setting, Optimism, and Engagement: The Impact on Employee Performance." *Of Organizational Culture*, 12(1):51-57. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498.
- Mehta, Dharmendra, and Naveen K. Mehta. n.d. *Employee Engagement: A Literature Review*.
- De Oliveira, Lucia Barbosa, and Fernanda Flôres Roitman Aguiar Da Silva. 2015. "The Effects of High Performance Work Systems and Leader-Member Exchange Quality on Employee Engagement: Evidence from a Brazilian Non-Profit Organization." Pp. 1023-30 in *Procedia Computer Science*. Vol. 55. Elsevier B.V.
- Pradhan, Rabindra Kumar, and Lalatendu Kesari Jena. 2017. "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation." *Business Perspectives and Research* 5(1):69-85. doi: 10.1177/2278533716671630.
- Putu Agus Adnyana, I., Ni Made Rianita, Ni Luh Sri Kasih, and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma. 2021. "Digital-Based Performance Management Concept Within an Effort to Improve Employee Performance BUMDes During the Covid-19 Pandemic." *International Journal of Social Science and Business* 5(2):249-55.
- Radda, A. A.; Majidadi, M. A.; Akanno, S. N. 2015. "Employee Engagement: The New Model of Leadership." *Indian Journal of Management Science* 5(2):17-26.
- Radda, Abubakar A., Mubarak A. Majidadi, and Samuel N. Akanno. 2015. "Employee Engagement in Oil and Gas Sector." *International Journal of Management & Organizational Studies* 4(3).
- Ratnasari, Siwi Dyah. n.d. "THE IMPORTANCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON WORK PRODUCTIVITY AND INTENTION TO." 237-47.

- Ratnasari, Siwi Dyah, Doctoral Candidate, Universitas Brawijaya, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, and Universitas Brawijaya. 2019. "THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON MANAGERIAL COMPETENCE , EMPLOYEE ENGAGEMENT , COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR." 10(8):364-82.
- Ratnasari, Siwi Dyah, and Tarimin Tarimin. 2021a. "Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 10(2):165-75. doi: 10.14710/jab.v10i2.36685.
- Ratnasari, Siwi Dyah, and Tarimin Tarimin. 2021b. "Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 10(2):165-75. doi: 10.14710/jab.v10i2.36685.
- Rizki, Mochamad, Yetti Supriyati, and Maruf Akbar. 2020. "Factors Affecting Lecturer Engagement in E-Learning Teaching Method." (April). doi: 10.2991/aebmr.k.200205.038.
- Roy P, Shilpa. 2013. "Employee Engagement: Tool for Success of an Organisation." *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* 2(5):97-104.
- Sanghi, Seema. 2007. "The Handbook of Competency Mapping." *Response Books Business Books from SAGE B 1/I1, Mohan Cooperative Industrial Area Mathura Road New Delhi 110 044 Sage.*
- Spencer, L, M., and M. Spencer, S. 1993. *Models for Superior Performance. New York: Wiley.*
- Thomas, Rejoice, and Hosur Road. 2012. "An Empirical Study on Employee Engagement of Employees in The." 1(December):8-15.
- Tiraieyari, Neda, Khairuddin Idris, Jegak Uli, and Azimi Hamzah. 2010. "Competencies Influencing Extension Workers' Job Performance in Relation to the Good Agricultural Practices in Malaysia." *American Journal of Applied Sciences* 7(10):1379-86. doi: 10.3844/ajassp.2010.1379.1386.
- Țuțu, Andreea, and Ticu Constantin. 2012. "Understanding Job Performance through Persistence and Job Competency." Pp. 612-16 in *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 33.
- West, Michael A., and Jeremy F. Dawson. 2012. *Employee Engagement and NHS Performance.*
- Yalabik, Zeynep Y., Patchara Popaitoon, Julie A. Chowne, and Bruce A. Rayton. 2013. "Work Engagement as a Mediator between Employee Attitudes and Outcomes." *International Journal of Human Resource Management* 24(14):2799-2823. doi: 10.1080/09585192.2013.763844.