



PENGARUH PEMBERIAN SERTIFIKASI DOSEN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA KOTA SEMARANG

Dyah Listyarini

dyahlistyatini@gmail.com

Akademi Kesejahteraan Sosial "IBU KARTINI" Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh pemberian sertifikasi dosen terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja dosen terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta kota Semarang. Data penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 60 orang dosen yang sudah menerima sertifikasi dosen sebagai responden yang berasal dari perguruan tinggi swasta di kota Semarang. Hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi ilmu manajemen yang pada khususnya manajemen sumber daya manusia dalam hal motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Data penelitian ini diolah secara statistik kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pemberian sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Semarang.

Kata kunci: sertifikasi dosen, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja dosen.

Abstract

This study aims to analyze and explain the effect of lecturer certification of work motivation and discipline lecturer on the performance of private college lecturer in Semarang. The research data was obtained through a questionnaire. The sample used in this study involved 60 lecturers who have received certification as a lecturer of respondents from private colleges in the city of Semarang. The results of this study as a contribution to management science in human resource management, especially in terms of work motivation, work discipline on the performance of lecturers. The research data was statistically processed quantitatively by using regression analysis to determine the effect of the independent variable on the dependent variable, but the previously tested the validity and reliability test and test requirements. Regression analysis showed that administration of the certification of lecturers, motivation and discipline of work and significant positive effect on the performance of private college lecturer in Semarang.

Keywords: certification of lecturers, motivation, work discipline and performance of lecturers



1. Latar Belakang Masalah

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat (Pasal 1 UU No. 14 tahun 2005).

Dosen disini merupakan sumber daya manusia yang profesional pada dunia pendidikan yang memiliki peran untuk mencerdaskan bangsa melalui proses belajar mengajar. Dosen merupakan salah satu sumber ilmu yang diperuntukkan untuk kemajuan generasi penerus bangsa dalam pencapaian tujuannya untuk membangun generasi yang cerdas, berakhlak mulia, serta bertanggung jawab dalam membangun masa depan Indonesia.

Menjadi manusia Indonesia yang hebat, cerdas dan berakhlak mulia tentunya ada motivasi yang melekat dalam setiap langkahnya, untuk mencapai suatu tujuan kemajuan yang diharapkan, dengan adanya motivasi atau dorongan yang kuat serta diikuti dengan disiplin serta kinerja yang baik, semuanya akan bisa dicapai.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan aktivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (Danang Sunyoto, 2015)

Semua aktivitas sumber daya manusia di perguruan tinggi, harus mampu menghadirkan dosen yang berkualitas dan memiliki budaya kerja, motivasi serta disiplin kerja yang profesional.

Melaksanakan tugas keprofesionalan seorang dosen mempunyai kewajiban antara

lain (Arwildayanto, 2013) :

Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;

Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

Menjunjung tinggi teraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan

e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Standar mutu kerja dosen menjadi fondasi maupun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen sebagai sumber daya manusia yang kompeten.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang”.

2. Telaah Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pemerintah wajib melaksanakan program sertifikasi pendidik paling lama dalam waktu 12 bulan terhitung sejak berlakunya undang-undang tersebut.



Diamanatkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomer 42 tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, menetapkan pasal 1 :

Ayat 1 : sertifikasi dosen adalah pemberian sertifikat pendidik untuk dosen dalam jabatan.

Ayat 2 : sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh dosen yang telah memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya program magister (S2) / setara, memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, dan memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya Asisten Ahli.

Ayat 3 : sertifikasi dosen diselenggarakan oleh perguruan tinggi terakreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.

Pengertian sertifikasi dosen adalah bukti formal dari pemerintah sebagai pengakuan yang diberikan pada dosen sebagai tenaga profesional. (UURI No. 15 tahun 2005)

Pada pembahasan penelitian ini akan kita bahas tentang pengaruh sertifikasi dosen terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Semarang.

Motivasi kerja secara konseptual merupakan salah faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2011).

Selain adanya motivasi kerja untuk keberhasilan pencapaian tujuan tentunya harus dibarengi dengan disiplin kerja serta

kinerja yang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong timbulnya semangat kerja dan tujuan yang akan dicapai.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana orang-orang tunduk pada peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hartatik, 2014)

Disiplin kerja termasuk dalam sikap dan mental seseorang terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan, oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan, khususnya bagi kedisiplinan dosen dalam bekerja karena akan berakibat pada reputasi diri untuk mencapai keberhasilan.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Cherington (2010) menunjukkan bahwa pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas waktu, maka pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dapat digolongkan menjadi dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan dan keahlian). Artinya seorang dosen yang profesional memiliki kecerdasan tinggi, dengan pendidikan tinggi dan kemampuan yang tinggi seharusnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2.1 Pengaruh Antar Variabel

2.1.1 Pengaruh Sertifikasi Dosen Dengan Kinerja Dosen.

Sertifikasi dosen menurut Undang Undang Republik Indonesia No. 14 tahun



2005 adalah merupakan bukti formal yang diberikan oleh pemerintah sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Dengan diberikannya sertifikasi kepada dosen yang telah memenuhi persyaratan sertifikasi akan memperoleh tunjangan profesi atau tambahan penghasilan selain gaji yang diterima sesuai dengan peraturan perundangan yang ada.

Simpulan penelitian ini menggunakan 60 responden dari populasi seluruh dosen yang menerima sertifikasi di perguruan tinggi swasta kota Semarang yang jumlahnya 1548 orang, ada pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja dosen yang telah mendapatkan sertifikasi dosen, karena dirasakan betapa besar manfaat tambahan penghasilan dari sertifikasi dosen untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta untuk peningkatan kualitas diri dosen itu sendiri.

2.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Motivasi sangat diperlukan untuk mendorong seseorang dalam bekerja atau berkarya lebih baik atau lebih maju. Motivasi didefinisikan oleh Robin (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk suatu tujuan organisasi yang dikondisikan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dengan adanya motivasi kita akan bangkit dan terdorong untuk maju. Demikian juga motivasi kerja yang dipertegas oleh Hamzah (2011), bahwa motivasi kerja secara konseptual merupakan satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Jadi disini

juga diartikan dapat menjadikan kekuatan dan dorongan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang berorientasi pada tujuan yang akan dicapai secara tepat.

Motivasi dapat memberikan dorongan pada dosen untuk lebih mengaktualisasikan dirinya pada tugasnya dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan lebih baik serta lebih giat.

Tampak disini bahwa pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja akan tinggi. Berarti semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

2.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dosen

Disiplin kerja dosen adalah merupakan keharusan yang harus ditaati oleh seorang dosen, karena disiplin itu adalah bagian dari bentuk kinerja. Disiplin juga merupakan sikap dan perilaku yang sangat berpengaruh dengan keberhasilan suatu pekerjaan.

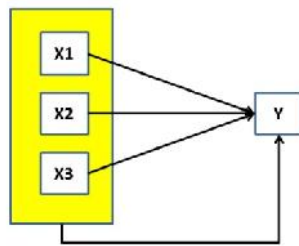
Dimana seorang dosen itu adalah teladan dan panutan mahasiswa, jadi dalam menjalankan pekerjaannya harus benar-benar disiplin.

Jadi dalam penelitian ini ada pengaruh positif disiplin kerja dan kinerja dosen. Tanpa suatu disiplin pasti kinerja tidak baik.

3. Metodologi Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda, analisis ini bertujuan menerangkan akibat langsung variabel sertifikasi dosen sebagai variabel penyebab motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Semarang.

Gambar 3.1. Desain Penelitian



Keterangan :

X1 = Sertifikasi Dosen

X2 = Motivasi kerja

X3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Dosen

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan datanya menggunakan kuestioner. Kuestioner merupakan teknik yang tepat untuk mendapatkan data dari responden. Pada penelitian ini untuk menganalisa data yang dikumpulkan dengan angket atau kuestioner. Untuk skor penilaian menggunakan skala likert.

Sugiyono (2013), mengatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.5. Klasifikasi Jawaban Skala Likert

Pertanyaan	
Jawaban	Skor
Sangat sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Cukup Sesuai (CS)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

3.2 Uji Kelayakan Instrumen

Pada penelitian ini peneliti

menggunakan angket atau kuestioner sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian.

Pada penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. (Sugiyono, 2013) Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. (Arikunto, 2002)

3.2 Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Bila hasil perhitungan dari rumus itu kemudian dikonsultasikan dengan r tabel yang memakai taraf signifikan 5%. Apabila dalam perhitungan didapat $r_{xy} > r$ tabel, maka instrumen tersebut valid dimana r tabel di tentukan dari jumlah sampel (N) dan jumlah variabel (k), sehingga diperoleh df (degree of freedom) dengan rumus $df = N - k$.

3.3 Uji Reabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak, dengan cara mengkonsultasikan dengan r Alpha dengan r Alpha Cronbach sebesar 0,6. Apabila hasil perhitungan r Alpha lebih besar atau sama dengan r Alpha Cronbach maka variabel dinyatakan reliabel.



3.4 Analisis Regresi

Analisa regresi, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini analisa regresi dilakukan dengan regresi langsung (untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dosen, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di kota Semarang).

4. Hasil dan Pembahasan

Sertifikasi dosen merupakan pengakuan bentuk profesionalisme kerja dosen yang merupakan salah satu tolok ukur dalam sistim penjaminan mutu akademik.

Kerangka Berpikir



4.1 Deskripsi Responden

Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang Dosen Perguruan Tinggi Semarang yang telah mendapat sertifikasi dosen. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, gambaran umum responden bisa dilihat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja, golongan.

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
35 - 44 tahun	5	8,33 %
45 - 55 tahun	13	21,67 %
56 - 59 tahun	21	35 %
60 tahun	21	35 %
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	44	73,33 %
Perempuan	16	26,67 %
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	49	81,67 %
S3	11	18,33 %
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 - 7 tahun	1	1,67 %
8 - 14 tahun	1	1,67 %
14 tahun	58	96,67 %
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
III C	29	48,33 %
III D	5	8,33 %
IV A	13	21,67 %
IV B	8	13,33 %
IV C	5	8,33 %
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4.2 Deskripsi Variabel

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan



langsung kepada responden dan pihak-pihak lain secara langsung. Jumlah pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini adalah 40 butir pernyataan dengan perincian sebagai berikut:

- 10 butir pernyataan mengenai sertifikasi dosen
- 10 butir pernyataan mengenai motivasi kerja
- 10 butir pernyataan mengenai disiplin kerja
- 10 butir pernyataan mengenai kinerja dosen

Penilaian atas jawaban-jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert, yaitu :

- Jawaban sangat setuju mempunyai bobot nilai 5
- Jawaban setuju mempunyai bobot nilai 4
- Jawaban cukup setuju mempunyai bobot nilai 3
- Jawaban tidak setuju mempunyai bobot nilai 2
- Jawaban sangat tidak setuju mempunyai bobot nilai 1

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari pihak Dosen Perguruan Tinggi Semarang yang telah menerima sertifikasi dosen, serta literatur-literatur yang berhubungan dengan objek yang diteliti dan sumber bacaan lain yang berhubungan.

4.3 Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus product moment. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi (a) 5%, sedangkan nilai kritis untuk pengujian dengan sampel (n) = 60, apabila diperoleh signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dalam penelitian bersifat valid.

Tabel 4.3.1

Pengujian Validitas Sertifikasi Dosen

No	Kuestio ner	Signifik ansi	SignifikansiSt andar	Keteran gan
1	No.1	0,00	0,05	Valid
2	No.2	0,00	0,05	Valid
3	No.3	0,00	0,05	Valid
4	No.4	0,00	0,05	Valid
5	No.5	0,009	0,05	Valid
6	No.6	0,00	0,05	Valid
7	No.7	0,00	0,05	Valid
8	No.8	0,001	0,05	Valid
9	No.9	0,00	0,05	Valid
10	No.10	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian Validitas Sertifikasi Dosen didapatkan hasil rata-rata nilai signifikansi = 0,001. Jadi sangat valid.

Tabel 4.3.2

Pengujian Validitas Motivasi Kerja

No	Kuestio ner	Signifik ansi	SignifikansiSt andar	Keteran gan
1	No.1	0,00	0,05	Valid
2	No.2	0,005	0,05	Valid
3	No.3	0,00	0,05	Valid
4	No.4	0,00	0,05	Valid
5	No.5	0,00	0,05	Valid
6	No.6	0,001	0,05	Valid
7	No.7	0,00	0,05	Valid
8	No.8	0,00	0,05	Valid
9	No.9	0,00	0,05	Valid
10	No.10	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian Validitas Motivasi Kerja didapatkan hasil rata-rata nilai signifikansi = 0,0006. Jadi sangat valid.



Tabel 4.3.3
Pengujian Validitas Disiplin Kerja

No	Keterangan	Signifikansi	SignifikansiS tandar	Keterangan
1	No.1	0,00	0,05	Valid
2	No.2	0,00	0,05	Valid
3	No.3	0,00	0,05	Valid
4	No.4	0,00	0,05	Valid
5	No.5	0,00	0,05	Valid
6	No.6	0,00	0,05	Valid
7	No.7	0,00	0,05	Valid
8	No.8	0,00	0,05	Valid
9	No.9	0,00	0,05	Valid
10	No.10	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian Validitas Disiplin Kerja didapatkan hasil rata-rata nilai signifikansi = 0,0001. Jadi sangat valid.

Tabel 4.3.4
Pengujian Validitas Kinerja Dosen

No	Keterangan	Signifikansi	SignifikansiS tandar	Keterangan
1	No.1	0,00	0,05	Valid
2	No.2	0,00	0,05	Valid
3	No.3	0,00	0,05	Valid
4	No.4	0,00	0,05	Valid
5	No.5	0,00	0,05	Valid
6	No.6	0,00	0,05	Valid
7	No.7	0,00	0,05	Valid
8	No.8	0,00	0,05	Valid
9	No.9	0,00	0,05	Valid
10	No.10	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian Validitas Kinerja Dosen didapatkan hasil rata-rata nilai signifikansi = 0,0001. Jadi sangat valid.

Pengujian diatas menunjukkan bahwa validitas pernyataan semuanya valid.

4.4 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk

mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen sehingga dapat menghasilkan data yang konsisten dan bebas dari kesalahan. Teknik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas penelitian ini alat pengukurnya adalah teknik alpha cronbach, dimana indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika harga r yang diperoleh paling tidak 0,60.

Tabel 4.4.1 Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Alpha Standar	Keterangan
1.	Sertifikasi Dosen	0,743	0,6	Reliabel
2.	Motivasi Dosen	0,751	0,6	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,767	0,6	Reliabel
4	Kinerja Dosen	0,758	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasar tabel 4.4.1, dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

4.5 Uji Asumsi

Uji asumsi analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Tabel 4.5.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	Constant	-,165		
	Sertifikasi	,468	,106	,435	4,413	,000
	Motivasi	,262	,114	,237	2,302	,025
	Disiplin	,332	,108	,299	3,066	,003

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,435X_1 + 0,237 X_2 + 0,299 X_3$$

Persamaan linear berganda tersebut dapat disimpulkan :

- 1) Koefisien regresi menunjukkan bahwa sertifikasi dosen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai beta sebesar 0,435.
- 2) Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai beta sebesar 0,237.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif 0,299. Hal ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antar disiplin kerja terhadap kinerja dosen.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t (pengaruh parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan dengan taraf signifikansi = 0,05

4.6.2 Uji Anova (Uji F)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria yang ditetapkan adalah:

- 1) Sig F < 0,05 artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti fit.
- 2) Sig F > 0,05 artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti tidak fit.



Tabel 4.6.2 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	775,861	3	258,620	39,899	,000 ^b
1 Residual	362,989	56	6,482		
Total	1138,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian pada tabel tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kecerdasan sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung sebesar 39,899 dengan nilai sig 0,000. Maka hipotesis umum yang menyatakan “Ada pengaruh positif dan signifikan antara sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja”. Sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan fit.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi atau adjusted R square digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel).

Tabel 4.6.3

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,681	,664	2,54597

a. Predictors: (Constant), Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,664 artinya 66,4 % perubahan pada variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,3 diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Sertifikasi Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS Semarang. Hasil tertinggi dicapai oleh angket “Pemerintah memberikan sertifikasi dosen sesuai dengan aturan yang berlaku” dan “Sertifikasi dosen yang diterima sesuai dengan pangkat / golongan” yaitu dengan total skor rata-rata 4,60.

Ini menunjukkan bahwa para responden cenderung sangat setuju dengan kebijakan pemberian sertifikat dan sesuai dengan pangkat / golongan. Hasil tertinggi berikutnya adalah “Sertifikasi dosen yang diberikan Pemerintah membuat kondisi perekonomian Bapak/Ibu lebih terbantu”,



yang menghasilkan total skor 4,58.

Hasil ini menunjukkan bahwa para responden merasa sangat terbantu sekali dengan pemberian tunjangan sertifikasi, yang tentunya akan sangat membantu meningkatkan dan menyehatkan kondisi perekonomiannya.

Hal ini bisa dipahami dimana sebagian besar penerima sertifikasi adalah dosen dengan pangkat / golongan III, yang penerimaan gaji resminya masih jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan perekonomiannya.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Semarang Semarang. Skor tertinggi dicapai oleh pertanyaan angket “Kebutuhan sosial telah terpenuhi melalui hubungan harmonis dengan rekan kerja di perguruan tinggi”, yaitu 4,83. Ini menunjukkan adanya hubungan yang harmonis di lingkungan kerja di perguruan tinggi, yang memberikan pengaruh terpenuhinya kebutuhan sosial para dosen yang bekerja disana.

Skor tertinggi kedua dicapai oleh pertanyaan angket “Termotivasi dalam memberikan pengajaran pada mahasiswa untuk menunjukkan tanggung jawab dosen”, yaitu 4,67. Ini menunjukkan bahwa pemberian sertifikasi dosen memberikan efek sangat positif terhadap motivasi kerja dosen.

Skor tertinggi ketiga dicapai oleh pertanyaan angket “Dosen sangat bersemangat menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan”, yaitu 4,25. Kata-kata

“sangat bersemangat” adalah menunjukkan tingginya motivasi para dosen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Skor tertinggi dicapai oleh pertanyaan angket “Disiplin bisa membentuk sikap dan perilaku dosen yang baik”, yaitu 4,85. Hampir semua responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut diatas, karena ‘disiplin bisa membentuk sikap dan perilaku yang baik’.

Skor tertinggi ke dua dicapai oleh pertanyaan angket “Dosen dalam mengajar selalu datang dan pulang tepat waktu”, yaitu 4,50. Tepat waktu adalah salah satu faktor terpenting dalam disiplin kerja. Dan juga merupakan implementasi paling jelas dan nyata dari perilaku disiplin.

Skor tertinggi ke dua dicapai oleh pertanyaan angket “Dosen dengan berdisiplin kerja akan tercapai prestasi kerja” dan “Disiplin kerja perlu ditegakkan untuk meningkatkan kinerja dosen”, dimana hasil kedua pertanyaan dalam angket tersebut mendapat skor 4,45.

Prestasi kerja yang tinggi akan tercapai hanya apabila seseorang bisa melaksanakan kerjanya secara disiplin. Dan disiplin kerja hanya bisa dilaksanakan apabila “penegakan disiplin” diterapkan secara tegas dan efektif.

4.7.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Dosen

Skor tertinggi dicapai pada pertanyaan angket “Dosen selalu bersikap teliti saat bekerja”, yaitu 4,52. Hal ini



menunjukkan tentang salah satu kemampuan profesionalisme para dosen yang mampu selalu bersikap teliti saat bekerja.

Skor tertinggi kedua dicapai pada pertanyaan angket “Dosen berkomitmen terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi”, yaitu 4.48.

Ini juga menunjukkan sikap profesionalisme para dosen, yaitu berkomitmen terhadap tugas dan kewajiban, serta patuh pada perintah atasan. Skor tertinggi ketiga dicapai pada pertanyaan angket “Dosen memiliki kemampuan bermusyawarah dan berkoordinasi untuk menyelesaikan setiap masalah”, yaitu 4,32.

Ini juga menunjukkan sikap profesionalisme para dosen, yaitu mampu melaksanakan musyawarah dan berkoordinasi dalam menyelesaikan masalah. Dari perolehan hasil skor angket pertanyaan pada 3 (tiga) tertinggi tersebut diatas menunjukkan bahwa para dosen yang sudah bersertifikat adalah orang-orang yang profesional di bidang pendidikan, khususnya sebagai dosen di perguruan tinggi swasta di kota Semarang.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Ada pengaruh positif dan signifikan sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Semarang.
- Ada pengaruh positif dan signifikan sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Semarang.

Dengan sertifikasi dosen tersebut membuat dosen lebih giat dalam melaksanakan kewajiban dalam mengajar dan bersemangat dalam bekerja.

- Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Semarang. Dengan motivasi kerja dosen dapat bertanggungjawab dalam memberikan pengajaran kepada mahasiswa dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Semarang. Dengan disiplin kerja dapat membentuk sikap dan perilaku dosen yang baik baik dalam mengajar maupun dalam menyelesaikan segala yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.
- Variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen Perguruan Tinggi di Semarang adalah sertifikasi dosen. Sertifikasi dosen dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja, sehingga dosen bisa termotivasi dalam bekerja dan dapat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, maka dapat peneliti memberikan saran beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pemberian sertifikasi dosen dari pemerintah seharusnya melalui persyaratan yang tidak menyulitkan dosen, karena sertifikasi dosen sudah



tercantum dalam pasal 52 Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang tujuannya untuk kesejahteraan dan kemaslahatan kehidupan dan penghidupan dosen.

- 2) Dosen bekerja seharusnya tetap berdisiplin serta beretos kerja tinggi walaupun belum mendapatkan tunjangan sertifikasi, apalagi yang sudah mendapat tunjangan, harus bisa berdisiplin tinggi sebagai contoh suri tauladan dalam profesionalisme pekerjaan dosen.
- 3) Dosen sebagai pentransformasi ilmu pengetahuan harus dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih tinggi agar dapat tercipta kreasi dan inovasi dalam mencapai kinerja yang lebih baik dan lebih profesional dibidang ilmu maupun teknologi.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi; Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: Alfa Beta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cherrington, David. J. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Danang Sanyoto. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAP (Center for Academic Publishing Service).
- Endang Mulyatiningsih. 2014. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.

- Hamzah. BU. 2011. *Teori Motivasi Dan Pengakuannya; Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Laksana.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu. SP. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mantis, Robert L., John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panji. A. 2005. *Manajemen Bisnis; Cetakan Keempat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riyani, Asri Laksimi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sardiman. 2014. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stefen. P. Robin. 2003. *Pelaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfa Beta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tulus Tu'u. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Uno, Hamzah B. 2006. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya; Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Riva'i. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Teorike Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.