

KINERJA DOSEN dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya



Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si.

Rona Tanjung, S.Kom., M.Si.

Mira Yona, S.E., M.M.

Velya Tri Desi

Yeni Kusumawati

Kinerja Dosen dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya

Penulis : **Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.**
Editor Bahasa : **Nureza Dwi Anggraeni, S.Pd., M.Pd.**
Editor Konten : **Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si.**
Tata Sampul : **Khoshshol Fairuz**
Tata Isi : **Nurul Aini**

Diterbitkan oleh:

CV. NAKOMU

Cangkring Malang, Sidomulyo
Megaluh, Jombang
E-mail: kertasantuh@gmail.com
WA: 085-850-5857-00
Facebook: Penerbit Kertasantuh
Instagram: penerbitkertasantuh

Ukuran: 15,5 cm x 23 cm

vi+86 halaman

Cetakan Januari 2021

ISBN: 978-623-6858-43-1

**Sanksi Pelanggaran Pasal 72
Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002
Tentang Hak Cipta:**

- (1) Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau memperbanyak ciptaan pencipta atau memberi izin untuk itu, dapat dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)
- (2) Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait, dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

Kata Pengantar

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT., yang telah melimpahkan karunianya berupa kesehatan, taufik serta hidayah-Nya, sehingga buku dengan judul **“Kinerja Dosen dan Faktor-aktor yang Mempengaruhinya”** dapat diselesaikan.

Buku ini ditulis dalam rangka memenuhi luaran Hibah Internal Universitas Riau Kepulauan Tahun 2020, dan membantu pembaca dan peneliti yang sedang mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia, mendekatkan pemahaman, dan memperluas cakrawala tentang berbagai teori, konsep-konsep, proses-proses yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Dosen.

Penyusunan buku ini tidak lepas dari bantuan pendanaan yang diperoleh dari Hibah Penelitian Internal Tahun 2020, hasil kerjasama dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu khususnya LPPM Universitas Riau Kepulauan yang telah mengantarkan untuk memperoleh hibah penelitian.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan

dan keterbatasan, untuk itu Penulis sangat mengharapkan saran, kritik dan koreksi konstruktif baik isi dan tata cara penulisannya, untuk perbaikan selanjutnya. Semoga buku ini bermanfaat khususnya bagi Penulis.

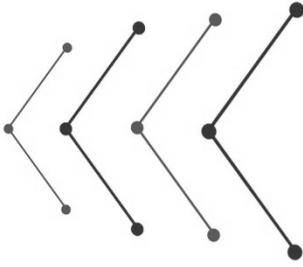
Batam, 17 Januari 2021

Tim Penulis

Daftar Isi

<i>Kata Pengantar</i>	<i>iii</i>
<i>Daftar Isi</i>	<i>v</i>
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II	15
LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Teori	15
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	32
C. Kerangka Proses Berpikir	35
D. Hipotesis	37
BAB III	39
METODE PENELITIAN	39
A. Jenis dan Desain Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel	41
D. Instrumen Penelitian	43

E. Teknik Analisis Instrumen _____	45
F. Teknik Analisis Data _____	48
BAB IV _____	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN _____	51
A. Deskripsi Obyek Penelitian _____	51
B. Analisis Deskriptif _____	51
C. Uji Prasyarat _____	56
D. Analisis Regresi Linear Berganda _____	68
E. Pembahasan _____	72
BAB V _____	73
PENUTUP _____	73
A. Kesimpulan _____	73
B. Saran _____	73
DAFTAR PUSTAKA _____	75
BIODATA PENULIS _____	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Era Globalisasi dan Industri 4.0 tantangan dan persaingan antar Perguruan Tinggi semakin ketat. Perguruan Tinggi yang bermutu dengan biaya yang terjangkau menjadi idaman bagi calon mahasiswa. Perguruan Tinggi menjadi Perguruan Tinggi yang bermutu ditentukan oleh *Input*, *Proses*, dan *Output*, dimana kinerja Dosen sebagai salah satu sumber daya manusia di kampus memberikan kontribusi besar untuk mutu kampus. Oleh karena itu harus dilakukan penelitian, evaluasi, dan implementasi hal-hal yang berdampak pada kinerja dosen (Aththaariq, Wispandono, dan Wildan, 2014).

Pesatnya kemajuan dalam dunia pendidikan dan semakin ketatnya persaingan yang terjadi di masa yang akan datang, sehingga dibutuhkan generasi yang berkualitas yang dapat bersaing dengan negara lain di dunia. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mencetak generasi yang berkualitas adalah dengan menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas. Pendidikan tinggi merupakan

jenjang pendidikan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang terdiri atas program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, program profesi, dan program spesialis yang dapat ditempuh seseorang setelah pendidikan menengah (Permendikbud No. 49 Tahun 2014). Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan tinggi.

Keberhasilan proses pendidikan di Perguruan Tinggi tidak terlepas dari peran Dosen, sebagaimana dinyatakan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. UU No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dosen merupakan komponen esensial dalam suatu pendidikan di perguruan tinggi yang memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab yang penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peran, tugas, dan tanggung jawabnya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil, makmur, dan maju.

Dosen adalah salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan pada sebuah Perguruan Tinggi. Dosen merupakan sosok yang mempunyai pengaruh dominan dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari dosen itu sendiri, antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan.

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 (Listyarini, 2017).

Dosen adalah profesi, oleh karena itu dosen harus bekerja secara professional. Profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan dan penghidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan Pendidikan profesi (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Dosen dituntut profesional, yakni dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial yang diperlukan dalam praktik pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Profesional ialah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan

menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kegiatan profesional dosen dapat menunjukkan kompetensi dosen dalam kualitas pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi (Razak, Syah, dan Hasibuan, 2016).

Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: 1) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan 2) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Sementara itu pada pasal 46 ayat 3 mengatakan bahwa setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 45 mengatakan: dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, pendidikan, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Untuk menuju tujuan pendidikan nasional diperlukan dosen yang profesional, hal tersebut sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan

menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pemberdayaan dosen dalam hal keterkaitannya dengan kinerja dan kompetensinya memerlukan biaya dan waktu yang cukup panjang. Kompetensi dan kinerja dosen sangat menentukan keberhasilan perguruan tinggi, karena kinerja perguruan tinggi salah satu penentunya adalah kinerja dosen. Profesionalisme dosen dibangun melalui peningkatan kompetensi dan kinerja dosen yang secara nyata, dosen dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sebagai dosen.

Kinerja yang harus dimiliki seorang dosen profesional sangat terkait dengan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, meliputi: pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen terkait pelaksanaan tridarma perguruan tinggi paling sedikit setara dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Kompetensi penting bagi dosen adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi pedagogik terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seseorang dosen, yakni

kemampuan merancang pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, dan kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi profesional, terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seseorang dosen, yakni: penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebarkan inovasi, kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan melakukan hubungan sosial dengan indikator yakni: kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi, lingkungan, menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas, kemampuan menghargai pendapat oranglain, kemampuan membina suasana kelas, kemampuan menghargai pendapat orang lain, kemampuan membina suasana kelas, dan kemampuan membina suasana kerja, dan kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

Kompetensi kepribadian merupakan sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional meliputi: empati (*empaty*), berpandangan positif terhadap oranglain, termasuk nilai dan

potensi yang dimiliki, berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, “*genuine*” (*authenticity*), serta berorientasi kepada tujuan.

Masalah sertifikasi dosen yang ada di perguruan tinggi berbentuk Universitas di Kota Batam adalah terkait dengan kuantitas atau jumlah dosen yang telah bersertifikat pendidik atau sertifikasi belum optimal, jumlahnya masih di bawah 70 (tujuh puluh) persen, hal ini menjadi kendala untuk hal-hal yang terkait dengan akreditasi program studi, akreditasi perguruan tinggi, dan klasterisasi perguruan tinggi.

Ketentuan dosen yang sertifikasi menjadi optimal terkait dengan indikator dosen pada instrumen akreditasi program studi, institusi, dan klasterisasi perguruan tinggi apabila jumlah dosen yang sertifikasi di atas 70 (tujuh puluh) persen. Terkait permasalahan sertifikasi dosen dapat dilihat pada Data dosen di 6 (enam) Universitas di Kota Batam tercantum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1**Data Dosen Tetap Yayasan di Kota Batam**

No	Nama Universitas	Jumlah DTY	Jumlah DTY Yang Telah Sertifikasi	Persentase
1	Universitas Riau Kepulauan	158	101	63.92
2	Universitas Batam	207	40	19.32
3	Universitas Internasional Batam	149	35	23.48
4	Universitas Putera Batam	175	105	60.00
5	Universitas Universal	76	25	32.89
6	Universitas Ibnu Sina	132	17	12.87
	Total	897	327	36.01

Sumber: Data LLDIKTI Wilayah X, 2020

Tabel 1 menunjukkan data bahwa di Kota Batam terdapat 897 Dosen Tetap Yayasan pada 6 Universitas, dimana 327 Dosen Tetap Yayasan telah memperoleh Sertifikasi Dosen. Apabila dibandingkan antara jumlah Dosen Tetap Yayasan di Universitas-Universitas di Kota Batam dengan yang telah sertifikasi dosen, baru 36 %.

Berdasarkan data ini, maka kompetensi Dosen Tetap Yayasan pada Universitas-Universitas di Kota Batam belum optimal. Hal ini dikarenakan jumlah dosen yang telah sertifikasi dibandingkan dengan dosen yang belum sertifikasi sebesar 36%, seharusnya yang ideal adalah lebih dari 70%.

Kompetensi dosen berdasarkan Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Berdasarkan observasi dan wawancara pada pimpinan dari 6 kampus yang berbentuk Universitas di Kota Batam, diperoleh informasi bahwa kompetensi dosen belum optimal.

Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka dilakukan penelitian dengan judul “Dampak Sertifikasi Dosen Dan Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan pada latar belakang masalah, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yakni Sertifikasi Dosen, Kompetensi Dosen, dan Kinerja Dosen.

Jumlah dosen yang telah sertifikasi pada saat ini masih di bawah 30 persen, dimana hal ini menjadi salah satu permasalahan pada saat akreditasi prodi dan institusi yang mensyaratkan jumlah dosen yang telah sertifikasi harus di atas 40 persen. Kompetensi Dosen pada saat ini belum optimal, hal ini dapat dilihat dari Kinerja Perguruan Tinggi di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta kluster Perguruan Tinggi yang dominan masih berada di kluster 4 dan 5.

Kondisi Kinerja dosen juga belum optimal, hal ini dalam dilihat dari jumlah dosen yang telah sertifikasi, kompetensi dan Kinerja Perguruan Tinggi, dimana lebih dari 40 persen ditentukan oleh Kinerja dosen.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, maka dilakukan pembatasan masalah, agar penelitian ini memfokuskan diri untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis dampak sertifikasi dosen, kompetensi dosen terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam dengan dibatasi pada Dosen yang berada di Perguruan Tinggi yang berbentuk Universitas. Seluruh Universitas di Kota Batam menjadi tempat dilakukannya penelitian ini. Hal ini dikarenakan jumlah dosen yang telah sertifikasi di

Perguruan Tinggi yang berbentuk Universitas jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan dosen yang telah sertifikasi di Perguruan Tinggi yang berbentuk selain Universitas, sehingga hasilnya bisa digunakan untuk justifikasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yakni penelitian Suwandi, Sutoyo, dan Ardini (2012), Piscayanti dan Mahayanti (2015), Siswanto dan Wahyuningsih (2015), Eliyana, Widiyanti, dan Dewi (2016), serta Listiyarini (2017) maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sertifikasi dosen berdampak terhadap kinerja dosen tetap yayasan di kota Batam?
2. Apakah kompetensi dosen berdampak terhadap kinerja dosen tetap yayasan di kota Batam?
3. Apakah sertifikasi dosen dan kompetensi dosen secara simultan berdampak terhadap kinerja dosen tetap yayasan di kota Batam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian memiliki keterkaitan erat dengan rumusan masalah, berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis dampak sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen tetap yayasan di kota Batam?
2. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis dampak kompetensi dosen terhadap kinerja dosen tetap yayasan di kota Batam?
3. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis dampak sertifikasi dosen dan kompetensi dosen secara simultan terhadap kinerja dosen tetap yayasan di kota Batam?

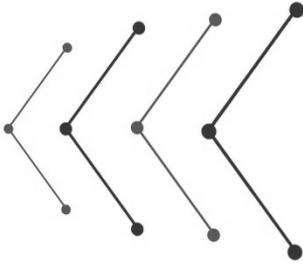
F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar memberikan manfaat pada;

1. Pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia tentang Dosen.
2. Memberikan informasi, analisis terkait Kinerja dosen dan factor-faktor yang memiliki dampak terhadap Kinerja dosen yang dapat digunakan oleh Pimpinan Perguruan Tinggi yang berbentuk universitas di Kota Batam untuk mengambil keputusan dan kebijakan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti lain yang melakukan penelitian terkait dengan Dosen.

Setelah penelitian ini selesai, maka disusunlah buku referensi dengan judul Kinerja Dosen dan Faktor-Faktor

Yang Mempengaruhinya. Buku referensi ini disusun untuk desiminasi hasil penelitian dan mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang Dosen.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer dalam manajemen yang didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja (*performance*). Menurut Kasmir (2018), mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Masran dan Mu'ah (2015), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan para ahli di atas adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang

dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kasmir (2018).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Busro (2018), bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, *performance* di sini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

Prestasi kerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu mau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi

bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Prawirosentono dan Primasari (2015).

Menurut Masharyono, dkk, (2015) terdapat delapan kriteria yang dapat dijadikan ukuran dalam menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu:

- 1) *Quantity of work*: Merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work*: Merupakan Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*: Merupakan wawasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya.
- 4) *Creativeness*: Merupakan kreatifitas atau gagasan dimunculkan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) *Cooperation*: Merupakan kesediaan bekerjasama dengan karyawan lainnya.
- 6) *Dependability*: Merupakan dapat diandalkan, dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) *Initiative*: Merupakan inisiasi atau kesadaran sendiri untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sangat baik tanpa harus diawasi dan diperintah.

8) *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepatuhan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi atau kedisiplinan.

Ada beberapa karakteristik yang menggambarkan kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik, antara lain:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi

Kinerja Dosen

Menurut Ruslan (2010) kinerja dosen merupakan keberhasilan dosen dalam pembelajaran di kelas yang dapat

ditinjau dari dua segi, yaitu segi proses dan segi hasil. Segi proses yaitu dosen dikatakan berhasil, jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara efektif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran serta dapat dilihat dari gairah dan semangat dosen pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri. Segi hasil, maksudnya dosen dikatakan berhasil jika mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didiknya ke arah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Pramudyo (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja dosen dengan kinerja perguruan tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik.

Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Fenia, 2018).

Kinerja dosen adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan dosen terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya, dalam hal ini tugas rutin sebagai seorang dosen mencakup Tri Dharma Perguruan

Tinggi (PT) yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Indikator kinerja dosen adalah: kinerja di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Sertifikasi Dosen

Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen. Program ini merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan dosen, dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya (UU No 14 Tahun 2005).

Piscayanti dan Mahayanti (2014) memaparkan bahwa serdos adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Serdos bertujuan untuk (1) menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, (2) melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, (3) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, (4) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional, dan (5) meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik terutama larangan untuk melakukan plagiasi.

Sertifikat pendidik menurut Rivilla, Muhniansyah, dan Rianie (2015) adalah sebuah sertifikat yang

ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga professional. Sertifikasi merupakan sarana atau instrument untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu adanya kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Tujuan sertifikasi adalah menilai profesionalisme dosen guna peningkatan suatu mutu Pendidikan dalam sistem Pendidikan tinggi. Pengakuan profesionalisme dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat pendidik.

Dengan demikian, sertifikasi dimaksudkan sebagai upaya peningkatan mutu Pendidikan, bukan untuk kenaikan gaji semata, demi kesejahteraan. Meningkatnya kesejahteraan merupakan efek positif dari sertifikasi yang dipersyaratkan itu, sehingga bukanlah tujuan. Kenaikan gaji merupakan keniscayaan sebagai konsekuensi dari suatu kerja professional. Oleh karenanya dibutuhkan komitmen kolektif dari masyarakat untuk melakukan pengawasan dalam proses dan pasca sertifikasi. Hal ini perlu ditekankan agar kebijakan sertifikasi tidak salah arah, dan tepat sasaran.

Sertifikat pendidik diberikan kepada dosen yang telah memenuhi standar profesional dosen. Dosen profesional

merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional (Siswanto dan Wahyuningsih, 2015).

Indikator sertifikasi dosen meliputi: tujuan sertifikasi, manfaat sertifikasi, prinsip sertifikasi dan proses sertifikasi.

Kompetensi Dosen

Menurut Sudarmanto (2009) kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif.

Kompetensi dosen adalah kemampuan baik pengetahuan, sikap, keterampilan dan sosial yang harus dimiliki seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan. Seorang dosen harus memiliki 4 buah kompetensi yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Indikator kompetensi dosen adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

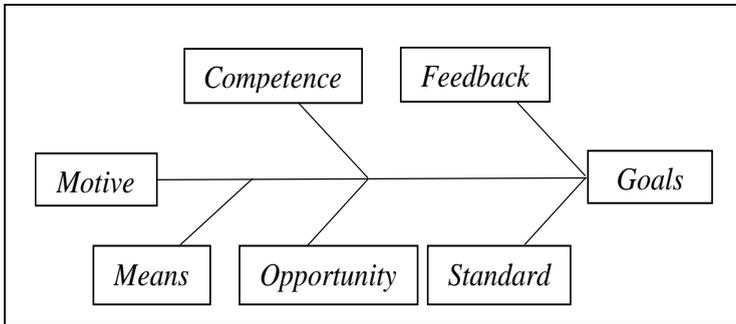
Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

- 1) Kualitas (mutu): Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (Jumlah): Untuk mengukur kinerja dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang
- 3) Waktu (jangka waktu): Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Penekanan Biaya: Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- 5) Pengawasan: Hampir semua jenis pekerjaan perlu dilakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan sedang berjalan.

6) Hubungan antar karyawan: Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan.

Menurut Wibowo (2017), pada Gambar 1, terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai untuk melakukan diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan motif menjadi indikator utama dari kinerja.



Gambar 1: Indikator Kinerja

Sumber Wibowo (2017)

Kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan Wibowo (2017) dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tujuan: Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

- 2) Standar: Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Umpan balik: Antara tujuan, standard an umpan balik bersifat saling terkait.
- 4) Alat atau Sarana: Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi: Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif: Merupakan alasan atau pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang: Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Indikator kinerja sesuai dengan kegunaannya. Klasifikasi ini didasarkan pada perbedaan orientasi masing-masing departemen pada lingkungan organisasi.

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi sangat tergantung juga pada kemampuan seorang manajer untuk menghasilkan kinerja lain yang bisa memenuhi kepentingan pihak-pihak berbeda. Tuntutan dua kelompok yang berbeda kepentingan ini membawa konsekuensi bagi manajer untuk menghasilkan kinerja yang berbeda. Manajer sudah tentu tidak bisa memilih salah satu dan mengabaikan yang lain. Di sisi lain, untuk bisa menghasilkan beragam kinerja yang berbeda tersebut sudah tentu manajer tidak bisa bekerja sendirian. Suka atau tidak suka manajer harus melibatkan karyawan, tim kerja, unit kerja dan departemen terkait: dan uniknya masing-masing kelompok internal ini juga ingin dinilai kinerjanya secara berbeda. Penjelasan diatas memberi gambaran, seperti diungkapkan sebelumnya, bahwa pihak yang berbeda membutuhkan ukuran kinerja yang berbeda. Oleh karena itu tantangan

yang dihadapi seorang manajer adalah mengumpulkan informasi yang tepat agar bisa menghasilkan kinerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing pihak yang berbeda kepentingan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor mempengaruhi kinerja. Menurut Ratnasari dan Hartati (2019), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan, baik fisik maupun mental: latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Menurut Sutermeister dalam Priansa menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik, dalam Ratnasari dan Hartati (2019).

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam Ratnasari dan Hartati (2019), adalah:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Ability + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, Pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, Ratnasari dan Hartati (2019).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (sikap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja, dalam Ratnasari dan Hartati (2019).

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kecakapan (Pemahaman yang baik terhadap pekerjaan)
- 2) Pengalaman
- 3) Kesungguhan bekerja dengan baik
- 4) Kecukupan waktu pengerjaan
- 5) Keinginan/kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan
- 6) Lingkungan kerja
- 7) Pemahaman pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Suharto dan Cahyono (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan

penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya,

- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah sebagai usaha formal yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan secara periodik berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran Kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi, dalam Masran dan Mu'ah (2017).

Menurut Masran dan Mu'ah (2017) tujuan pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi organisasi.
- 2) Mengevaluasi kualitas kinerja masing-masing karyawan.

- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai dasar untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 4) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti produksi, transfer dan pemberhentian.

Menurut Masran dan Mu'ah (2017) Manfaat sistem pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggannya dan membuat seluruh personil terlibat dalam upaya pemberi kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- 4) Membuat suatu tujuan strategi yang biasanya masih kabur menjadi lebih kongkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

1. Abdul Kholik, 2016

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Djuanda Bogor. Penelitian ini dilakukan terhadap dosen di Universitas Djuanda Bogor. Jenis penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian *ex-postfacto*. Populasi dalam penelitian sebanyak 166 orang. Penentuan jumlah responden sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan tabel *Isac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5% dan teknik yang digunakan adalah *nonprobability covience sampling*, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 110 responden.

Uji prasyarat analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas dan uji linieritas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda dan koefisien dterminisasi dengan perhitungan menggunakan *SPSS V16 for windows*.

Hasil penelitian yang bersumber dari pengolahan data menunjukkan hubungan yang positif sedang antara variabel kompetensi dosen, kepuasan kerja dosen dan kinerja dosen. Secara parsial pengaruh kompetensi dosen dan Kinerja dosen sebesar 0,184 dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen sebesar 0,243. Secara simultan variabel kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen secara

bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai 0,427 terhadap kinerja dosen. Dari hasil analisis ditemukan bahwa pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen masing-masing adalah 18,4% dan 24,3%. Secara bersama-sama pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen adalah 42,7% dan 57,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Kadek Sonia Piscayanti dan Ni Wayan Surya Mahayanti, 2015.

Penelitian dengan judul Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Undiksha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja pengajaran dosen Universitas Pendidikan Ganesha. Subjek penelitian ini adalah dosen Undiksha berjumlah 35 orang yang diambil dengan teknik *simple random sampling* dari 7 fakultas yang ada di Undiksha. Mereka merupakan para dosen yang telah tersertifikasi pada tahun 2012 dan memiliki jabatan fungsional maksimal Lektor.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dimana pengambilan datanya menggunakan kuesioner. Analisis uji beda yang digunakan adalah uji statistik non parametrik dengan *Wilcoxon Match Pairs test* dan hasilnya menunjukkan

bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pengajar dosen Undiksha sebelum dan setelah sertifikasi dosen.

3. Sri Dariasih Br Bangun, 2017

Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Sertifikasi Dosen Serta Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Fakultas MIPA Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dana Sertifikasi Dosen serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Fakultas MIPA Universitas Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas MIPA Universitas Sumatera Utara yang bersertifikasi dosen berjumlah 120 orang. Sampel terpilih dengan menggunakan metode sampling jenuh berjumlah 55 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data primer (kuesioner) dengan menggunakan metode regresi linier berganda, Uji F, dan uji t diketahui variabel Dana Sertifikasi Dosen serta Pendidikan dan Pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dosen Fakultas MIPA Universitas Sumatera Utara.

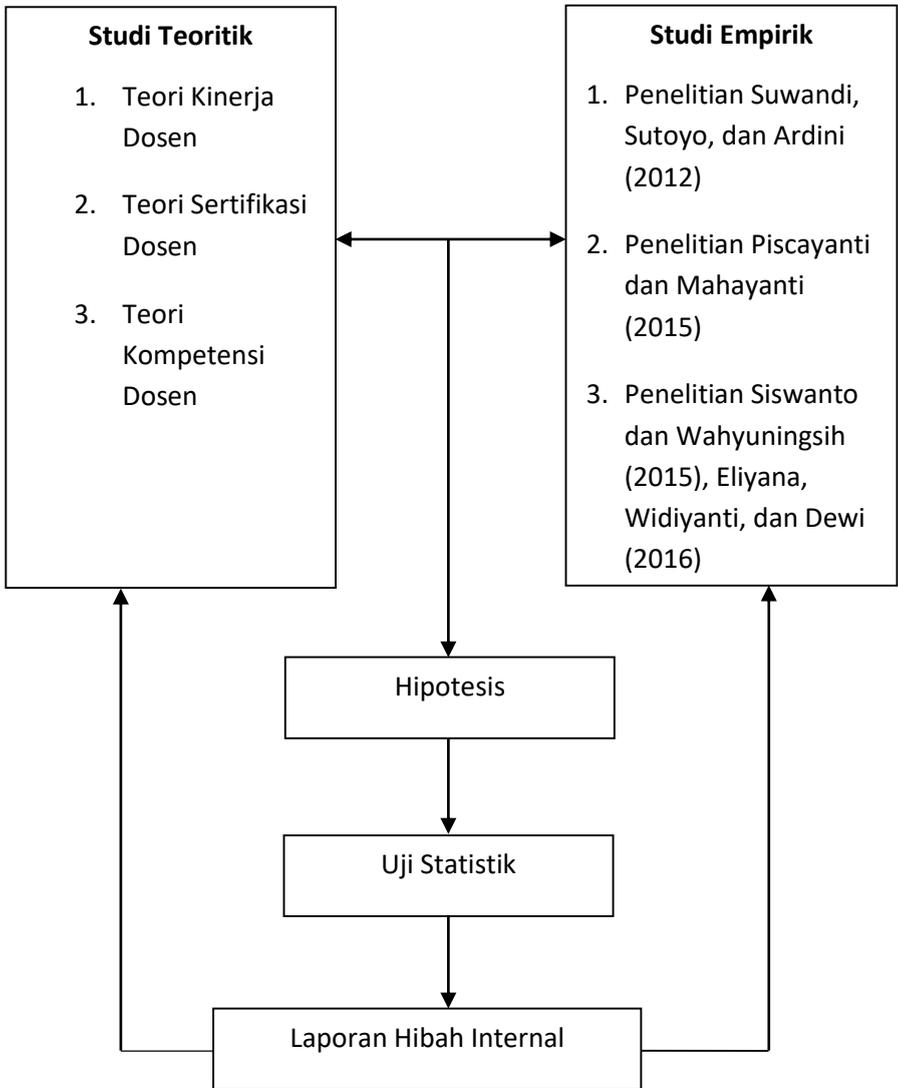
4. Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahyuningsih, 2015

Penelitian dengan judul Dampak Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan. Penelitian ini meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen, untuk itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah dengan sertifikasi dosen dan motivasi dapat meningkatkan kinerja seorang dosen.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan yang telah menerima sertifikasi dosen. Hasil penelitian didapat hasil sertifikasi dosen berpengaruh terhadap kepuasan namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

C. Kerangka Proses Berpikir

Kerangka proses berpikir digunakan sebagai panduan pada penelitian ini dan digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut:

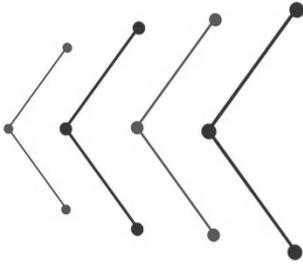


Gambar 1
Kerangka Proses Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Sertifikasi Dosen Berdampak Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam
2. Kompetensi Dosen berdampak Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam.
3. Sertifikasi Dosen Dan Kompetensi Dosen Berdampak Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden. Menurut Siyoto dan Sodik (2015), metode penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019). Penelitian ini pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif (mewakili). Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul dapat dianalisis secara kuantitatif dengan

dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil secara *random*, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil, Sugiyono (2017).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan analisis kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat, dari latar belakang dan rumusan masalah.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Umar (2019), populasi adalah wilayah generalisasi, baik finit maupun infinit dari sekumpulan elemen dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sekumpulan individu berupa bagian dari populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Gozali, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Dosen Tetap Yayasan Yang Telah Sertifikasi Di Kota Batam. Peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap responden diminta pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Sampel Penelitian

Berdasarkan jumlah populasi dosen tetap Yayasan yang telah lulus sertifikasi dan telah mengisi kuisisioner sebanyak 250 dosen, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh populasi dosen tetap Yayasan yang telah lulus sertifikasi dosen dan mengisi kuisisioner sebanyak 250 orang. Menurut Sugiyono (2017), pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam penetapan pengukuran terhadap variabel yang diamati.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Y). Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Sertifikasi Dosen dan Kompetensi Dosen.

2. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kinerja dosen (Y).

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka setiap variabel dibuatkan defenisi operasional sebagai berikut:

1. Sertifikasi Dosen (X_1) merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen yang telah memenuhi standar professional dosen. Dosen professional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik Pendidikan yang berkualitas. Indikator sertifikasi dosen meliputi: tujuan sertifikasi, manfaat sertifikasi, prinsip sertifikasi dan proses sertifikasi.
2. Kompetensi Dosen (X_2) merupakan kemampuan, baik pengetahuan, sikap, ketrampilan dan social yang harus

dimiliki seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan. Indikator kompetensi dosen adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi social, dan kompetensi kepribadian.

3. Kinerja Dosen (Y) adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan dosen terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya, dalam hal ini tugas rutin sebagai dosen yang mencakup Tri Darma Perguruan Tinggi (PT) yakni pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Indikator Kinerja dosen adalah: Kinerja di bidang Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), Menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner ini untuk mengetahui Dampak Sertifikasi Dosen dan Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam.

Pada penelitian ini menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, dengan alternatif jawaban, agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif, maka setiap skala diberikan skor untuk pertanyaan yang positif.

Menurut Sugiyono (2018), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengumpulan data dengan skala 1 sampai dengan 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju : Skor 1
2. TS = Tidak Setuju : Skor 2
3. RR = Ragu-Ragu : Skor 3
4. S = Setuju : Skor 4
5. SS = Sangat Setuju : Skor 5

Berdasarkan skala pengukuran, maka rancangan instrumen penelitian sebagai tercantum pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Sertifikasi Dosen (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Sertifikasi 2. Manfaat Sertifikasi 3. Prinsip Sertifikasi 4. Proses Sertifikasi 	Skala <i>Likert</i>
Kompetensi Dosen (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Profesional 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Kepribadian 	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Dosen (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja di bidang Pendidikan 2. Kinerja di bidang Penelitian 3. Kinerja di bidang Pengabdian Pada Masyarakat 	Skala <i>Likert</i>

E. Teknik Analisis Instrumen

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeted measure* atau pengukuran berulang yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak

mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2007). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan demikian pula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

F. Teknik Analisis Data

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen dengan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Derajat kepercayaan = 5 %

2. Derajat kebebasan f tabel (α , k, n-k-1) $\alpha = 0,05$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

H₀ ditolak apabila f hitung > f tabel HA ditolak apabila f hitung < f tabel

4. Menentukan f dengan rumus

$$f = R^2 / k$$

$$= (1 - R^2) / (n - k - 1)$$

Dimana :

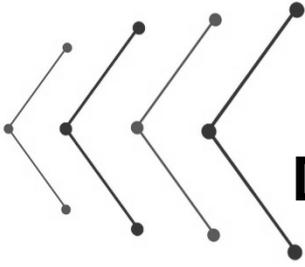
R² = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan:

Apabila f hitung < f tabel maka H₀ diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila f hitung > f tabel maka H₀ ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 6 (enam) Perguruan Tinggi yang berbentuk Universitas di Kota Batam, yakni Universitas Riau Kepulauan, Universitas Batam, Universitas Internasional Batam, Universitas Putera Batam, Universitas Universal, dan Universitas Ibnu Sina.

Penelitian ini meneliti Dosen dengan status Dosen Tetap Yayasan yang telah lulus sertifikasi dosen.

B. Analisis Deskriptif

Dosen Tetap Yayasan yang telah sertifikasi dan mengisi kuisisioner dari Universitas Riau Kepulauan sebanyak 90 dosen (89%), Universitas Batam sebanyak 30 dosen (75%), Universitas Internasional Batam sebanyak 30 dosen (66.67%), Universitas Putera Batam sebanyak 70 dosen (66.67%), Universitas Universal sebanyak 20 dosen (80%), Universitas Ibnu Sina sebanyak 10 dosen (58.82%). Total

yang mengembalikan kuisisioner sebanyak 250 dosen dengan rata-rata pengembalian kuisisioner 76.45 persen.

Tabel 3
Data Pengembalian Kuisisioner

No	Nama Universitas	Jumlah DTY Yang Telah Sertifikasi	Jumlah Kuisisioner Yang Kembali	Persentase
1	Universitas Riau Kepulauan	101	90	89.10
2	Universitas Batam	40	30	75.00
3	Universitas Internasional Batam	35	30	66.67
4	Universitas Putera Batam	105	70	66.67
5	Universitas Universal	25	20	80.00
6	Universitas Ibnu Sina	17	10	58.82
	Total	327	250	76.45

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Data responden berdasarkan jenis kelamin adalah 140 responden perempuan (56%) dan 110 responden laki-laki (44%) tercantum pada Tabel 4.

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Nama Universitas	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
1	Universitas Riau Kepulauan	50	40	90
2	Universitas Batam	20	10	30
3	Universitas Internasional Batam	15	15	30
4	Universitas Putera Batam	40	30	70
5	Universitas Universal	10	10	20
6	Universitas Ibnu Sina	5	5	10
	Total	140	110	250

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh kaum perempuan, yakni sebanyak 56 persen.

Tabel 5

Data Responden Berdasarkan Jabatan Akademik Dosen

No	Jabatan Akademik	Jumlah	Persentase
1	Asisten Ahli	50	20
2	Lektor	185	74
3	Lektor Kepala	14	5.6
4	Guru Besar	1	0.4
	Total	250	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari Jabatan Akademik Dosen seperti pada Tabel 5 sebanyak 50 dosen Asisten Ahli (20%), sebanyak 185 dosen (74%) lektor, sebanyak 14 dosen (5.6%) Lektor Kepala, dan 1 dosen (0.4%) Guru Besar. Dengan demikian responden penelitian ini didominasi oleh Dosen Tetap Yayasan dengan jabatan akademik Lektor, yakni 74 (tujuhpuluh empat) persen.

Tabel 6

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2 (Magister)	185	74
2	S3 (Doktor)	15	26
	Total	250	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari Jabatan Akademik Dosen seperti pada Tabel 6 sebanyak 185 dosen

(74%) dengan pendidikan S2 (Magister), dan sebanyak 15 dosen (26%) dengan tingkat pendidikan S3 (Doktor). Dengan demikian responden penelitian ini didominasi oleh Dosen Tetap Yayasan dengan tingkat pendidikan S2 (Magister), yakni sebanyak 74 (tujuh puluh empat) persen.

Tabel 7
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	0-5 Tahun	25	10
2	6-10 Tahun	150	60
3	11-15 Tahun	70	28
4	16-20 Tahun	4	1.6
5	21-25 Tahun	1	0.4
6	26-30 Tahun	0	0
7	>31 Tahun	0	0
	Total	250	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada Tabel 7 apabila dilihat dari masa kerja Dosen Tetap Yayasan yang telah sertifikasi adalah 25 dosen (10%) dengan masa kerja 0-5 tahun, sebanyak 150 dosen (60%) dengan masa kerja 6-10 tahun, sebanyak 70 dosen (28%) dengan masa kerja 11-15 tahun, sebanyak 4 dosen (1.6%) memiliki masa kerja 16-20 tahun, dan 1 dosen (0.4%) dengan masa kerja 21-25 tahun. Berdasarkan tabel 6, maka

dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh dosen yang memiliki masa kerja 6-10 tahun, yakni 150 dosen (60%).

Tabel 8

Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Menikah	240	96
2	Belum Menikah	10	4
	Total	250	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada Tabel 8 diperoleh data bahwa jumlah responden dengan status menikah sebanyak 240 dosen (96%) dan hanya 10 dosen (4%) yang belum menikah, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh dosen tetap yayasan yang telah sertifikasi dan berstatus menikah.

C. Uji Prasyarat

Teknik Analisis Instrumen

Alat uji instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS.

Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu data dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut diuji valid atau tidak. Apabila tidak valid maka item pertanyaan tersebut diperbaiki atau dihapus. Menurut Umar (2019), uji validasi berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dihapus atau diganti karena pernyataan itu tidak mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2017), syarat yang harus dipenuhi pada pengujian ini harus memiliki kriteria, yaitu:

- 1) Jika $r \geq 0,30$ maka pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Jika $r \leq 0,30$ maka pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Langkah uji validitas ini menghitung nilai korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan rumus. Menurut Mahmuddin (2018), Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \sqrt{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana:

r : Koefisien korelasi linear variabel x_1, x_2 sendiri-sendiri terhadap variabel y

n : Jumlah sampel

x_i : Variabel bebas

y_i : Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2017), Untuk mengetahui valid atau tidaknya validitas item angket, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada tabel harga kritik r *product moment*, dengan taraf signifikan 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Uji realibilitas menggunakan *Alfa Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut: Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Dimana:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan

σ_t^2 : Varian total

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

Pada uji realibilitas instrumen ini harus memenuhi syarat minimum apabila koefisien *Alfa Cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel, dan bila koefisien lebih dari 0,6 maka dapat

digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil pengujian Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

4. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
5. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
6. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji validitas variabel sertifikasi dosen, dicantumkan pada Tabel 1 dan diperoleh hasil bahwa seluruh indikator sertifikasi dosen valid.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Sertifikasi Dosen (X1)

No Butir	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,693	0,1406	Valid
2	0,817	0,1406	Valid
3	0,758	0,1406	Valid
4	0,773	0,1406	Valid
5	0,763	0,1406	Valid
6	0,776	0,1406	Valid
7	0,752	0,1406	Valid
8	0,749	0,1406	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa seluruh indikator dari variabel Sertifikasi Dosen adalah valid, dengan demikian memenuhi persyaratan sebelum kuisisioner dibagikan.

Hasil uji validitas variabel Kompetensi Dosen dicantumkan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Dosen (X2)

No Butir	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,633	0,1406	Valid
2	0,705	0,1406	Valid
3	0,739	0,1406	Valid
4	0,729	0,1406	Valid
5	0,673	0,1406	Valid
6	0,727	0,1406	Valid
7	0,740	0,1406	Valid
8	0,782	0,1406	Valid

9	0,722	0,1406	Valid
10	0,719	0,1406	Valid
11	0,729	0,1406	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 10 hasil uji validitas instrumen untuk variabel Kompetensi Dosen seluruh indikator valid, sehingga memenuhi persyaratan uji validitas instrumennya.

Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Dosen semuanya valid dan dicantumkan pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

No Butir	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,805	0,1406	Valid
2	0,802	0,1406	Valid
3	0,806	0,1406	Valid
4	0,818	0,1406	Valid
5	0,851	0,1406	Valid
6	0,864	0,1406	Valid
7	0,854	0,1406	Valid
8	0,771	0,1406	Valid
9	0,835	0,1406	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

3. *Repeted measure* atau pengukuran berulang yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
4. *One shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

Hasil uji reliabilitas pada variabel yang digunakan pada penelitian ini tercantum pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
X1	0,894	<i>Reliable</i>
X2	0,892	<i>Reliable</i>
Y	0,945	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah jenis statistik yang fokus kepada pengolahan data sampel sehingga bisa mengambil keputusan atau kesimpulan pada populasi. Tujuan dari penggunaan statistik inferensial adalah untuk menduga nilai populasi. Dengan adanya penggunaan metode ini, tentu kita mengharapkan hasil pengukuran yang akurat dan tepat dan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya. penggunaan statistik inferensial adalah pengambilan sampel, pemilihan analisis, dan pengambilan keputusan untuk keseluruhan populasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Menurut Umar (2019), Uji normalitas berguna untuk melihat apakah nilai residual (gap antara data asli dan data hasil ramalan) terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi

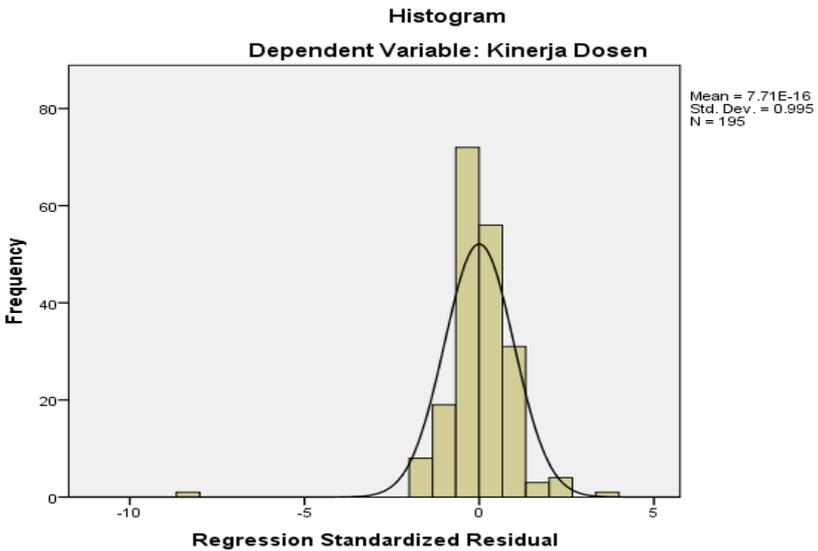
variabel terikat untuk setiap variabel bebas tertentu terdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogoro-Sminory*. Santoso (2016), menyatakan dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0.05 , maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika proabilitas < 0.05 , maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut:

3. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
4. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak

mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2019) Uji Multikolinearitas berguna untuk melihat tingkat korelasi diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas dengan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai toleransi

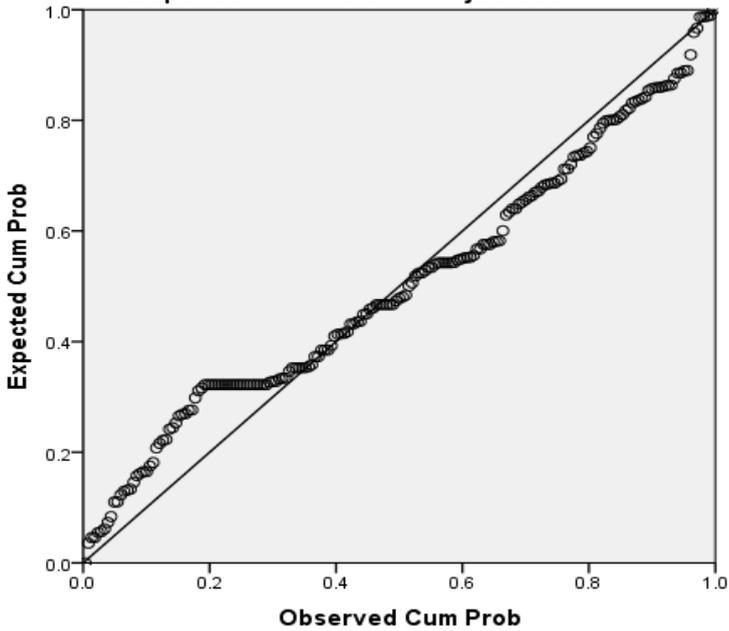
rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$, atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2007). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan demikian pula sebaliknya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Dosen



Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau disebut homoskedastisitas.

Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan heteroskedastisitas adalah metode *scatter plot* dengan menggambarkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dan SRESID (nilai residualnya). Jika tidak ada pola tertentu dan

tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pada periode t dan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana, analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi tidak boleh ada korelasi antara data observasi dan data observasi sebelumnya. Alat uji statistik yang sering digunakan untuk uji autokorelasi adalah uji Durbin-Watson. Penggunaan uji Durbin-Watson dengan memperhatikan nilainya adalah 1.404 dengan kriteria:

1. Jika angka DW di bawah -2 , berarti terjadi autokorelasi positif.
2. Jika angka DW diantara -2 , maka $+2$, berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Jika angka DW di atas $+2$, berarti terjadi autokorelasi negatif.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen dengan ketentuan penerimaan atau penolakan

apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan:

3. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hasil uji regresi dan uji parsial (t hitung) dicantumkan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 13. Hasil Regresi dan Uji Parsial (t-hitung)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.243	1.460		.851	.396		
1 Sertifikasi Dosen	.277	.067	.236	4.128	.000	.323	3.095
Kompetensi Dosen	.622	.052	.688	12.016	.000	.323	3.095

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

5. Derajat kepercayaan = 5 %
6. Derajat kebebasan f tabel (α , k, n-k-1) $\alpha = 0,05$
k = jumlah variabel bebas
n = jumlah sampel
7. Menentukan kriteria pengujian
H0 ditolak apabila f hitung > f tabel HA ditolak apabila f hitung < f tabel

8. Menentukan f dengan rumus

$$f = R^2 / k$$
$$= (1 - R^2) / (n - k - 1)$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Hasil uji f hitung pada penelitian ini tercantum pada Tabel 6 berikut.

Tabel 14. Hasil Uji F-hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8105.551	2	4052.775	376.067	.000 ^b
1 Residual	2069.136	192	10.777		
Total	10174.687	194			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.795	3.283

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Kesimpulan:

Apabila f hitung $<$ f tabel maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila f hitung $>$ f tabel maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

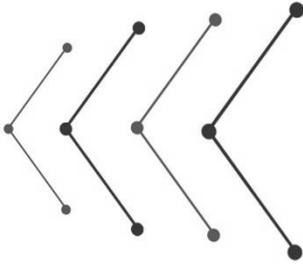
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sertifikasi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen
2. Kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen
3. Sertifikasi dosen dan kompetensi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sertifikasi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen tetap Yayasan di Kota Batam. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Suwandi, Sutoyo, dan Ardini (2012), penelitian Piscayanti dan Mahayanti (2015), penelitian Siswanto dan Wahyuningsih (2015), penelitian Eliyana, Widiyanti, dan Dewi (2016), dan penelitian Listiyarini (2017).
2. Kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen tetap Yayasan di Kota Batam. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Suwandi, Sutoyo, dan Ardini (2012), penelitian Piscayanti dan Mahayanti (2015), penelitian Siswanto dan Wahyuningsih (2015), penelitian Eliyana, Widiyanti, dan Dewi (2016), dan penelitian Listiyarini (2017).
3. Sertifikasi dosen dan kompetensi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen tetap Yayasan di Kota Batam.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sertifikasi dosen berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam.
2. Kompetensi dosen berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam.
3. Sertifikasi dosen dan kompetensi dosen berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Tetap Yayasan Di Kota Batam.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai masukan sebagai berikut:

1. Perguruan Tinggi diharapkan selalu memberikan dukungan penuh pada seluruh dosen yang telah

sertifikasi untuk meningkatkan profesionalismenya sebagai dosen.

2. Perguruan Tinggi diharapkan selalu memperhatikan peningkatan kompetensi dosen dengan memberikan kesempatan dan pendanaan bagi dosen untuk melanjutkan Pendidikan pada jenjang S3 dan meningkatkan fungsional dosen sampai jenjang tertinggi Guru Besar. Hal ini merupakan keharusan bagi Perguruan Tinggi, karena fungsional dosen khususnya *lector* Kepala dan Guru Besar memberikan kontribusi yang sangat besar untuk akreditasi program studi, Perguruan Tinggi, Klasterisasi Perguruan Tinggi, dan Kinerja di bidang Penelitian, Pengabdian Pada Masyarakat.
3. Perguruan Tinggi diharapkan untuk selalu memberikan dukungan penuh pada upaya-upaya peningkatan Kinerja dosen, karena peningkatan Kinerja dosen memberikan kontribusi optimal untuk Perguruan Tinggi dalam bidang akademik dan non akademik.
4. Dosen diharapkan untuk selalu meningkatkan profesionalismenya sebagai Dosen, Kompetensi dan Kinerjanya, karena sangat bermanfaat untuk dosen sendiri dan Perguruan Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Aththaariq, Wispandono, R M., dan Wildan, M A. (2014). Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol.1 No.1 Tahun 2014. Hal.13-22.
- Busro M. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fenia S Z. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*. Vol.3, No.1. Hal. 76-83.
- Gozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Listyarini D. 2017. Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang. *Seminar Nasional dan Call For Paper 2017*. Hal. 27-39.
- Mangkunegara A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung

- PT. Remaja Rosdakarya.
- Masran, Mua'h. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ngusmanto H. 2017. *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Permendikbud No. 49 Tahun 2014*.
- Piscayanti, K S., dan Mahayanti, N W S. 2014. Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiksha. *Seminar Nasional Riset Inovatif II Tahun 2014*. ISSN: 2339-1553. Hal. 278-283.
- Pramudyo A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol. 1, No.1. Hal.1-11.
- Prawirosentono S, Primasari D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja dan Motivasi Karyawan)*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyono, Marnis, Auzar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ratnasari SL, Hartati Y. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Razak, Y R., Syah D., dan Hasibuan A A. (2016). Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *Tanzim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. Vol.1 No.2. Hal. 30-44.

- Ruslan. (2010). Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol.17, No.3. Hal. 230-237.
- Sarinah, Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish (Group CV. Budi Utama).
- Siswanto V A dan Wahyuningsih T P. 2015. Dampak Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan. *Proseding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi Tahun 2015*. Hal. 123-134.
- Siyoto S, Sodik MA, editor. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet ke-1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani AT, Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik (Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Supartha WG, & Sintaasih, DK. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian)*. Bali: CV. Setia Bakti.
- Supomo R, editor. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cet ke-1. Bandung: Yrama Widya
- Timotius KH. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.*

- Usmara, A. 2018. *Handbook Organizations (Kajian dan Teori Organisasi)*. Yogyakarta: PT. Amara Books.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya C. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

BIODATA PENULIS

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.



Penulis berprofesi sebagai Dosen Universitas Riau Kepulauan, dengan jabatan fungsional dosen Lektor Kepala (Kum 520) per 1 Mei 2013 SK Mendikbud RI Nomor: 54614/A4.3KP/2013 tanggal 30 April 2013. Penulis menyelesaikan pendidikan S3 dengan minat studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga, Surabaya 22 Juni 2011. Pendidikan S2 Program Magister Manajemen Universitas dr. Soetomo, Surabaya tahun 2003. Pendidikan S1 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga, Surabaya tahun 2001. Alumni Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LIV Lemhannas RI Tahun 2016 dengan Predikat Sangat Baik.

Penulis menjadi Dosen sejak tahun 2003, setelah resign dari PT. Iglas (Persero) Surabaya karena mengikuti suami yang bekerja di Batam. Penulis selain menulis buku juga menjadi Editor penulisan buku ber-ISBN, reviewer Jurnal

Benefita SINTA 3 Kopertis Wilayah X (Sumbar, Riau, Jambi, dan Kepri) 2017-sekarang dan reviewer Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan (JBMP) SINTA 3 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 2017-sekarang, Editor JEBIK SINTA 3 Universitas Tanjungpura 2018-sekarang, Chief Editor Jurnal Dimensi SINTA 5 Universitas Riau Kepulauan.

Penulis sebagai Reviewer internal Universitas Riau Kepulauan bidang Ilmu Ekonomi, Tim penilai angka kredit dosen Universitas Riau Kepulauan, dan Asesor Nasional BKD/LKD Bersertifikat. Prestasi lainnya adalah sebagai lulusan pertama S3 Ilmu Ekonomi Universitas Airlangga angkatan 2008 (lulus 2 tahun 9 bulan) lulus pertama kali dengan IPK 3.88, Lulus S2 Magister Manajemen dengan IPK 3.78 (Cumlaude), peserta Sandwich Program pada Fakultas Administrasi dan Bisnis Simon Fraser University, Kanada selama 3 bulan (Nop-Des 2010), Dosen Berprestasi No 2 Kopertis Wilayah X (Sumatera Barat, Riau, Jambi, dan Kepulauan Riau) tahun 2008, termasuk 50 Dosen Berprestasi Tingkat Nasional tahun 2008. Dosen Berprestasi No 2 Kopertis Wilayah X (Sumatera Barat, Riau, Jambi, dan Kepulauan Riau) tahun 2012. Alumni PPRA LIV Lemhannas RI Tahun 2016 dengan Predikat Sangat Baik. Dosen Berprestasi No. 3 Bidang Sosial Humaniora LLDIKTI Wilayah X Tahun 2018. Best Paper FMI 2019 di Samarinda.

Buku-buku yang pernah ditulis, diterbitkan dan ber-ISBN yakni:

1. Frank B. Gilberth, Lilian Gilberth dan Perkembangan Ilmu Manajemen.
2. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya.
3. Pengantar Bisnis.
4. Penerapan Teori Z di Indonesia.
5. Manajemen di Indonesia.
6. Budaya Organisasi
7. Manajemen Kinerja
8. Kepemimpinan
9. Manajemen Sumber Daya Manusia
10. Perencanaan Sumber Daya Manusia
11. Manajemen Operasi
12. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi
13. Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia
14. Mengabdi Dan Peduli Bersama Rumah Singgah Dan Rumah Belajar Cinderella Kota Batam.
15. Evaluasi Pembangunan Daerah Berdasarkan Kriteria SDGs
16. Manajemen Kinerja Karyawan
17. Ekonomi Keuangan Dan Kemandirian Desa Di Tengah Pandemi

Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si.



Penulis berprofesi sebagai Dosen Program Studi S2 Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan, dengan tugas tambahan Ketua Program Studi Magister Manajemen, jabatan fungsional dosen Lektor (Kum 300) tahun 2020. Penulis menyelesaikan Pendidikan S1 Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan IPB tahun 2000. Pendidikan S2 Program Studi Ilmu Ekonomi Pertanian IPB tahun 2003, Pendidikan S3 Program Studi Ilmu Ekonomi Pertanian tahun 2019.

Rona Tanjung, S.Kom., M.Si.



Penulis berprofesi sebagai Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, dengan jabatan fungsional dosen Lektor (Kum 200). Pendidikan S1 Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Batam tahun 2011. Pendidikan S2 Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam tahun 2013 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mira Yona, S.E., M.M.



Penulis berprofesi sebagai Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, dengan jabatan fungsional dosen Lektor (Kum 300). Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan tahun 2007. Pendidikan S2 Program Studi Magister Manajemen Universitas dr. Soetomo tahun 2012 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Velya Tri Desi



Penulis berprofesi sebagai mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Menempuh Pendidikan dengan memperoleh Beasiswa Bidik Misi dari Kemendibud RI.

Yeni Kusumawati



Penulis berprofesi sebagai mahasiswa Program Studi S2 Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendidikan S1 dari Program Studi Kedokteran Gigi dan menjadi Dokter Gigi, ASN Pemko Batam.