

DETERMINAN KINERJA DOSEN BERSETIFIKASI DI POLITEKNIK PRATAMA MULIA SURAKARTA

¹⁾Huriyah, ²⁾Bakti Sri Rahayu

¹⁾Program Studi Akuntansi, Politeknik Pratama Mulia Surakarta

²⁾Program Studi Administrasi Perkantoran, Politeknik Pratama Mulia Surakarta

E-mail : corryhuriyah@gmail.com¹⁾, baktirahayu17@gmail.com²⁾

Abstract

The success of a university is very dependent on the performance of its lecturers, for that the performance of lecturers must receive the main attention. Pratama Mulia Surakarta Polytechnic is a private university with 34 permanent lecturers, 28 of whom have been certified, of which 64% are over 50 years old. With an age that is no longer young, the lecturers are required to continue to have good performance by always following changes in both teaching, research and community service.

This study aims to examine the effect of competence, work motivation, commitment, lecturer certification and work discipline on the performance of certified lecturers at Politama Surakarta. The population in this study were all 27 certified lecturers. Data was obtained by distributing questionnaires to all lecturers who were certified lecturers. The empirical test uses Multiple Regression with the dependent variable: Lecturer Performance and 5 independent variables: competence, work motivation, commitment, lecturer certification and work discipline. The results showed: competence and commitment affect the performance of lecturers; while work motivation, lecturer certification and discipline do not affect lecturer performance. With this research, it is hoped that it can be used as input to improve the performance of certified lecturers.

Keywords: *Competence, work motivation, commitment, lecturer certification, work discipline, and lecturer performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat dalam perolehan mahasiswa baru menuntut perguruan tinggi khususnya swasta untuk mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya, untuk itu Perguruan Tinggi harus berusaha memberikan yang terbaik untuk mahasiswanya dalam proses belajar mengajar. Kepuasan mahasiswa merupakan promosi yang terbaik bagi Perguruan Tinggi untuk mendapatkan mahasiswa baru. Dimana kepuasan mahasiswa berhubungan dengan asset yang dimiliki Perguruan Tinggi. Salah satu asset perguruan tinggi yang paling potensial adalah tenaga pengajar yang biasa disebut dengan dosen. Dosen bukan hanya diperlukan dalam suatu perguruan tinggi saja tetapi merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan nasional karena dosen adalah agen perubahan dibidang pendidikan. Untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis tersebut diperlukan dosen yang profesional. Dosen yang profesional harus mempunyai kompetensi pedagogic, professional, kepribadian dan social. Agar menjadi inspiratif, dosen harus mempunyai sifat haus ilmu sehingga terus menerus belajar, kompeten, ikhlas, motivator, dan kreatif, pendorong perubahan dan disiplin.

Dosen merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam suatu perguruan tinggi, karena para mahasiswa terbentuk dari apa yang telah dosen berikan selama proses pembelajaran di perguruan tinggi, dan mengaplikasikannya di dunia kerja setelah mereka lulus, untuk itu kinerja dosen haruslah mendapat perhatian, karena keberhasilan dari sebuah perguruan tinggi sangat tergantung pada kinerja dosennya. Peningkatan kinerja ini memerlukan beberapa hal seperti kompetensi yang memadai, motivasi

yang tinggi, komitmen yang baik, dan disiplin kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja dosen merupakan factor yang penting dalam upaya menjamin manajemen mutu dari perguruan tinggi., karena kinerja dosen merupakan tolok ukur dari kemampuan dan kecakapan personil dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Salah satu upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan tinggi nasional dengan diberikannya sertifikasi dosen yang disertai dengan pemberian tunjangan sertifikasi beserta pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen.

Dosen dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik, terlebih pada perguruan tinggi swasta yang harus bersaing ketat dengan perguruan tinggi lain untuk mendapatkan mahasiswa baru. Politeknik Pratama Mulia Surakarta (Politama) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Surakarta yang dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu untuk selalu mengikuti perkembangan keilmuan dan teknologi terkini, tidak hanya dibidang pengajaran saja tetapi juga dalam bidang penelitian dan pengabdian. Politama memiliki dosen tetap sebanyak 34 orang, dari jumlah tersebut sebanyak 28 orang telah bersertifikasi. Dosen yang telah bersertifikasi tersebut 68 % nya berusia di atas 50 tahun. Dengan usia yang sudah tidak muda lagi para dosen tersebut tetap dituntut untuk tetap memiliki kinerja yang baik dengan selalu mengikuti perubahan-perubahan baik dalam system pengajaran maupun materi perkuliahan, jangan sampai dosen mengerjakan pekerjaan yang sifatnya rutin saja dan monoton, sehingga mahasiswa bosan yang akan berdampak pada ketidakpuasan mahasiswa yang akan menjadi bumerang bagi perguruan tinggi. Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal (Chairy, 2005: 1), serta melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Untuk itu suatu perguruan tinggi harus memperhatikan perkembangan kinerja dosennya.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja dosen bersertifikasi di Politama, dan kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini, dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Politeknik Pratama Mulia Surakarta dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja dosen yang telah bersertifikasi sehingga dapat mencapai tujuan Politama yang berhubungan dengan kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja serta kinerja dosen itu sendiri. Dapat memberikan informasi bagi para dosen agar meningkatkan kinerjanya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalismenya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Sutrisno (2011:203) mengemukakan tentang pengertian kompetensi adalah suatu ketrampilan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2011:202), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Konsep Kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*attitude*) dan kemampuan (*ability*).

Kompetensi guru dan dosen terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya, dalam hal ini menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan, dan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan fungsi guru dan dosen dalam memperhatikan perilaku peserta didik belajar/mahasiswa (Djohar, 2006:130). Dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, untuk dapat menjadi dosen yang profesional seseorang harus memiliki kompetensi, yakni 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 menguasai 4 kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja dosen. Dari uraian di atas dapat ditarik hipotesa sebagai berikut, H1 : Kompetensi berpengaruh pada Kinerja dosen

Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah “motivasi”. Motivasi merupakan suatu istilah yang menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah, kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan. Motivasi sangat diperlukan untuk mendorong seseorang dalam bekerja atau berkarya lebih baik atau lebih maju. Motivasi didefinisikan oleh Hani Handoko (2016:252) yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat memberikan dorongan pada dosen untuk lebih mengaktualisasikan dirinya pada tugasnya dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan lebih baik serta lebih giat. Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Robbins dan Judge (2007:166) mendefinisikan: “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya (*motivation as the process that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*)”. Menurut Gibson (2010:175): “Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Djohan Syarif (2003:86) menyatakan bahwa kunci utama untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi ialah lembaga/pimpinan harus meningkatkan mutu dosen yang memiliki motivasi tinggi untuk memajukan perguruan tinggi tempatnya bekerja, memiliki kompetensi di bidangnya, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusinya. Motivasi kerja dosen yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja, karena dalam menciptakan kondisi belajar yang kondusif, motivasi dosen akan memberikan kontribusi yang besar terhadap efektivitas dan keberhasilan peserta didik untuk menerima materi-materi pembelajaran dan akan didorong bekerja lebih bergairah, giat dan tekun, untuk itu dosen harus menciptakan suasana belajar yang kondusif yaitu mengajar dengan baik, menempatkan peserta didik sesuai dengan potensi yang dimilikinya, mengorganisasi materi pembelajaran dengan jelas dan terarah dalam proses pembelajaran dan segala fasilitas dan kelengkapan pembelajaran dapat dioptimalkan pemakaiannya dengan baik. Dengan meningkatnya mutu dosen yang ada pada perguruan tinggi swasta akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para dosen yang tentunya akan berdampak pada mutu lulusan serta dapat meningkatkan citra perguruan tinggi swastanya tersebut. Dengan adanya motivasi kita akan bangkit dan terdorong untuk maju. Tampak disini pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja akan tinggi. Berarti semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Dari uraian di atas dapat ditarik hipotesa sebagai berikut, H2 : Motivasi kerja berpengaruh pada Kinerja dosen

Komitmen

Definisi komitmen organisasi menurut Mayer, Allen, dan Smith (2003) merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Darmawan (2016) mengungkapkan bahwa komitmen akan muncul jika adanya pemahaman nilai kerja, mengkomunikasikan nilai standar prestasi kerja dan menghubungkan dengan imbalan, mengambil tindakan evaluasi yang efektif, dan memberikan dukungan kerja kepada manajer dan supervisor. Pemahaman terhadap nilai dan tujuan kerja organisasi menjadi modal awal munculnya komitmen organisasi.

Dalam penelitian Meyer & Smith (2003 : 320-321) mendefinisikan dan mengembangkan ukuran komitmen organisasi dari tiga aspek komitmen sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif), yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.
- b. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasioanal.
- c. *Normative Comittment* (komitmen normative), adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan induvidu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen yang kuat dan terpusat terhadap tugas-tugas yang dihadapi merupakan ciri individu yang mempunyai kinerja yang baik . Salah satu ciri tersebut adalah *'a high level of task commitment or motivation to*

achieve in certain areas”. Komitmen seseorang terhadap tugas diartikan sesuai dengan konsep di atas adalah suatu dorongan khusus untuk mencapai tujuan. Dalam hal tersebut mengidentifikasi bahwa keberhasilan kerja tidak hanya tergantung pada faktor intelektual saja, tetapi juga komitmen, yaitu dorongan untuk menyelesaikan tugas secara teratur dan berdisiplin. Dengan demikian faktor ini berhubungan dengan tanggungjawab dan disiplin pribadi untuk mengerjakan sesuatu yang telah menjadi komitmennya. Karena adanya komitmen terhadap tugas, dosen mau bekerja lebih tekun dan berdisiplin untuk meraih hasil yang bermutu.

Pada organisasi jasa pendidikan tinggi, produk jasa pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat diterima oleh pelanggan pada saat terjadi interaksi antara dosen dengan penerima jasa (mahasiswa), sehingga kompetensi dosen dan komitmen dosen dalam bekerja sangat menentukan kualitas produk jasa yang dihasilkan (Kotler dan Fox, 2000). Dari uraian di atas dapat ditarik hipotesa sebagai berikut, H3 : Komitmen berpengaruh pada Kinerja dosen

Sertifikasi Dosen

Faktor penting dalam kinerja adalah profesionalitas, motivasi, hubungan dan lingkungan, kompetensi dan kepemimpinan. Khususnya profesionalitas melekat pada setiap pekerjaan seseorang sebagai sumber penghasilan kehidupan dengan keahlian tertentu. Profesionalitas merupakan persyaratan utama dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga berjalan secara efektif. Profesionalitas berimbang pada beban kerja yang tertuang dalam tridarma, untuk itu perlu diimbangi pemberian sertifikasi merupakan bagian dari penghasilan sebagai upaya mewujudkan perbaikan hidup para dosen.

Pengertian sertifikasi dosen adalah bukti formal dari pemerintah sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Menurut Zainudin, dkk (2014:4) sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikasi 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 plagiat. Sertifikat pendidikan yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi. Sertifikasi dosen adalah pemberian sertifikat pendidik untuk dosen melalui uji kompetensi. Uji ini dilakukan melalui penilaian berupa dokumentasi portofolio yang merepresentasikan kualifikasi akademik dosen. Seorang dosen yang telah lulus sertifikasi diasumsikan memiliki kualitas profesionalisme. Dosen yang mencapai kualitas profesionalisme berhak mendapat tunjangan profesi sesuai ketentuan dan perundang-undangan.

Dari uraian di atas dapat ditarik hipotesa sebagai berikut:

H4 : Sertifikasi dosen berpengaruh pada Kinerja dosen

Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2012:36) mengemukakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja merosot maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana orang-orang tunduk pada peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam suatu institusi perguruan tinggi kedisiplinan tidak hanya berlaku bagi mahasiswa, namun dosen juga harus menerapkan, terutama dalam proses perkuliahan. Kedisiplinan dosen sebagai sumber daya manusia adalah sangat penting pada perguruan tinggi karena sumber daya manusia yang disiplin akan menunjang karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata dari lulusan yang dihasilkan. Disiplin kerja dosen adalah merupakan keharusan yang harus ditaati oleh dosen, karena 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.

Dari uraian di atas dapat ditarik hipotesa sebagai berikut, H5 : Disiplin kerja berpengaruh pada Kinerja dosen

Kinerja Dosen

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2013). Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi.

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. Banyak konsep kinerja yang disampaikan para ahli, beberapa diantaranya adalah (Robbins, 2008;171) yang mengemukakan bahwa: "Kinerja karyawan merupakan interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan peluang (*opportunity*)". Sedangkan (Bernardin Russell, 2006:379) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu". Kinerja dimaksudkan adalah: "Kuantitas dan kualitas tugas-tugas yang diselesaikan oleh individu, kelompok, dan organisasi". (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2008). Dalam Mangkunegara (2013:15): "Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan". Untuk konsep kinerja yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan buku pedoman Sertifikasi Dosen bahwa kinerja adalah pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian kepada masyarakat.

Pentingnya pengukuran kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dilakukan dalam bentuk mengajar, membimbing dan melatih keterampilan mahasiswa. Kinerja dosen dalam bidang penelitian dilakukan dalam bentuk keterlibatannya dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti: melakukan kegiatan penelitian/kegiatan ilmiah, menulis atau menyusun karya ilmiah, menulis buku yang keasliannya dapat dipertanggungjawabkan, atau menerjemahkan karya orang lain, membuat/menciptakan karya seni desain, menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah atau karya seni/desain dalam pentas seni/pameran, dan menulis buku ilmiah. Untuk dapat melaksanakan kegiatan penelitian ini, diperlukan kompetensi dan keprofesionalan dosen secara keseluruhan. Sedangkan kinerja dosen dalam pengabdian pada masyarakat ditujukan dan diarahkan untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Pengabdian masyarakat juga merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dan pengembangan masalah penelitian pada sisi lain.

Penelitian Terdahulu

Melengkapi teori-teori tersebut, beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja dosen dapat dihimpun sebagai berikut, Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Setyowati dan Purwantoro (2020) yang berjudul "Determinan yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma" menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan komitmen profesi berpengaruh terhadap kinerja dosen; sedangkan motivasi pimpinan; sertifikasi dosen; dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyah Listyarini (2017) menunjukkan bahwa sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hubungan mengenai sertifikasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Kanto (2015); Murwati (2013); Romli (2012) dan Suwandi (2012). Hasil penelitian menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Sonia P (2015); Raudhoh dan Habib Muhamad (2012) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara

kinerja dosen yang lulus sertifikasi dan yang belum lulus. Hubungan mengenai motivasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Kanti (2015); Zulkifli dkk (2014); Sarjono (2013); Suwandi (2012). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahalam, dkk (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Sarjono (2013) dan Shinta (2013) menyatakan bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Hasil penelitian Aisyah Sofyan, 2012. menyatakan bahwa Pemberian Tunjangan Sertifikasi tidak mempengaruhi terhadap Peningkatan Kinerja Dosen dan Kinerja Fakultas di Universitas Sumatera Utara. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2011) menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

Kuesioner yang dikirimkan pada responden berisi instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variable bebas (*independent variable*) yaitu: kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen, disiplin kerja dan variable terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja dosen.

Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dosen secara professional dalam bersikap dan berlaku sebagai pendidik serta menjalankan tugas pembelajaran sesuai bidang pendidikan. Indikatornya adalah kompetensi pedagogic, kompetensi social, kompetensi professional, dan kompetensi kepribadian. Variabel ini diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah 1= Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 = Sangat Setuju (SS).

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah merupakan rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Indikatornya adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Variabel ini diukur dengan menggunakan 14 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah 1= Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 = Sangat Setuju (SS).

Variabel Komitmen

Konsep komitmen dalam penelitian ini menggunakan konsep yang dikemukakan Burr and Girardi (2002:80), yaitu: "Sikap kerja atau keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berbuat terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Indikatornya adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), komitmen normative (*normative commitment*). Variabel ini diukur dengan menggunakan 16 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah 1= Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 = Sangat Setuju (SS).

Variabel Sertifikasi Dosen

Sertifikasi dosen adalah bukti formal dari pemerintah sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. (URI No. 15 Tahun 2005). Sertifikasi dosen adalah pemberian sertifikat pendidik untuk dosen melalui uji kompetensi. Sertifikat pendidikan yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi. Variabel ini diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah 1= Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 = Sangat Setuju (SS).

Variabel Disiplin Kerja

Nitisemito (2012:36) mengemukakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong timbulnya semangat kerja dan tujuan yang akan dicapai. Variabel ini diukur dengan menggunakan 6 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah 1= Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 = Sangat Setuju (SS).

Variabel Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Indikatornya perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran, penelitian dan pengabdian

Variabel ini diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah 1= Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 = Sangat Setuju (SS).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variable independen: kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), komitmen (X3), sertifikasi dosen (X4), disiplin kerja (X5) terhadap variable dependen yaitu kinerja dosen (Y) dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \epsilon$$

Dimana: Y = Kinerja dosen
 α = Koefisien Konstanta ; $b_1 - b_5$ = Koefisien regresi
X1 = Kompetensi ; X2 = Motivasi Kerja ; X3 = Komitmen
X4 = Sertifikasi dosen ; X5 = Disiplin kerja
 ϵ = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menguji validitas setiap butir skor maka skor-skor yang dihasilkan dari kuesioner dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Keputusan mengenai valid tidaknya setiap butir pertanyaan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai r tabel dengan taraf signifikan yang digunakan sebesar 5%. Dengan ketentuannya sebagai berikut:

r hitung > r tabel maka butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid

r hitung < r tabel maka butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan tidak valid

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dikatakan variable kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen, disiplin kerja dan kinerja menunjukkan semuanya valid, hal tersebut $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan fasilitas Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,6. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel baik variable kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), komitmen (X3), sertifikasi dosen (X4), disiplin kerja (X5) terhadap variable dependen yaitu kinerja dosen (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach > 0,6, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian yaitu uji hipotesis t atau uji hipotesis secara parsial untuk menguji masing-masing variabel dengan tingkat signifikan antara variabel X1 dengan Y, variabel X2 dengan Y, variabel X3 dengan Y, variabel X4 dengan Y, variabel X5 dengan Y dan uji hipotesis F atau secara simultan untuk pengujian secara bersama-sama antara variabel

bebas (*independent*) X1, X2,X3,X4, dan X5 yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*)Y.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara, kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen, disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Hasil olah data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Regresi Linier Berganda					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,7401	0,6953		-1,064	0,300
X1 Kompetensi	0,793	0,204	0,736	3,881	0,001
X2 Motivasi Kerja	-0,113	0,160	-0,149	-0,704	0,489
X3 Komitmen	0,378	0,148	0,511	2,559	0,019
X4 Sertifikasi Dosen	-0,128	0,219	-0,118	-0,585	0,565
X5 Disiplin Kerja	-0,188	0,417	-0,087	-0,450	0,658

Berdasarkan hasil pada table di atas maka dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -7,401 + 0,793 X_1 - 0,113 X_2 + 0,378 X_3 - 0,128 X_4 - 0,188 X_5 + e$$

Persamaan linear berganda tersebut dapat disimpulkan:

- Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai beta sebesar 0,793. Koefisien regresi Kompetensi bernilai positif artinya pada saat Kompetensi naik maka Kinerja akan mengalami kenaikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai beta sebesar -.0,113.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai beta sebesar 0,378. Koefisien regresi Komitmen bernilai positif artinya pada saat Komitmen naik maka Kinerja akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat Komitmen turun maka Kinerja akan turun. Kenaikan Komitmen sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,378 satuan dan sebaliknya, penurunan Komitmen sebesar 1 satuan akan menurunkan Kinerja 0,378 satuan.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa sertifikasi dosen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi dosen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai beta sebesar -0,128.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Nilai beta sebesar -0,188.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yang akan dilakukan oleh peneliti antara lain sbb:

Uji t

Uji t (parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Pengujian dapat dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas yaitu jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila probabilitas lebih kecil daripada 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis data adalah sebagai berikut.

Uji t

No.	Variabel Independen	Nilai	
		t hitung	Sig.
1	Kompetensi	0,3881	0,001
2	Motivasi Kerja	-0,704	0,489
3	Komitmen	2,559	0,019
4	Sertifikasi Dosen	-0,585	0,565
5	Disiplin Kerja	-0,450	0,658

a.1. Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja dosen

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Kompetensi sebesar 3,881 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, maka H_0 ditolak dan hipotesa alternatif diterima, artinya variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja dosen.

a.2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja dosen

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar -0,704 dengan tingkat signifikan sebesar 0,489, maka H_0 diterima dan hipotesa alternatif ditolak, artinya variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja dosen.

a.3. Pengaruh Variabel Komitmen (X3) terhadap Kinerja dosen

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Komitmen sebesar 2,559 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019, maka H_0 ditolak dan hipotesa alternatif diterima, artinya variabel Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja dosen.

a.4. Pengaruh Variabel Sertifikasi Dosen (X4) terhadap Kinerja dosen

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Sertifikasi Dosen sebesar -0,585 dengan tingkat signifikan sebesar 0,565, maka H_0 diterima dan hipotesa alternatif ditolak, artinya variabel Serdos tidak berpengaruh terhadap Kinerja dosen.

a.5. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X5) terhadap Kinerja dosen

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar -0,45 dengan tingkat signifikan sebesar 0,658, maka H_0 diterima dan hipotesa alternatif ditolak, artinya variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja dosen

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas yaitu jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika probabilitas lebih kecil daripada 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.366	5	120.073	12.509	.000 ^a
	Residual	191.980	20	9.599		
	Total	792.346	25			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen, Serdos, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel ANOVA diketahui nilai $F_{hitung} = 12,509$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen, disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja dosen). Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diestimasi layak digunakan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja dosen). Berikut ini table hasil uji koefisien determinasi :

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.758	.697	3.098	1.828

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen, Sertos, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R-Square) besarnya 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 75,8%. Artinya, variabel kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data dengan uji t dan uji F yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap variabel kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil pengujian data dengan uji t menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen, maka akan semakin tinggi dan baik kinerja yang ditunjukkan oleh dosen tersebut, maka semakin rendah kompetensi yang dimiliki seorang dosen, maka semakin rendah pula kinerja yang ditunjukkan oleh dosen tersebut. Dosen yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para mahasiswanya berada pada tingkat optimal dan menjadi panutan mahasiswa. Kompetensi dosen, diartikan sebagai perangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dosen Politama dapat dikatakan mempunyai kompetensi baik dilihat dari masa kerja dosen sebagian besar (69,23%) telah bekerja lebih dari 20 tahun sehingga dapat dikatakan kompetensi dosen di Politama sudah memiliki pengalaman, tidak hanya dalam bidang pengajaran saja tetapi juga melaksanakan seluruh tri dharma perguruan tinggi yaitu penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh sebab itu penting bagi dosen memiliki kompetensi yang baik untuk meningkatkan kinerja dosen tersebut. Dengan demikian seorang dosen dengan kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja dan memberikan keuntungan secara langsung maupun tidak langsung bagi dosen dan perguruan tinggi.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat memberikan dorongan pada dosen untuk lebih mengaktualisasikan dirinya pada tugasnya dalam Tri Dharma Perguruan tinggi dengan lebih baik dan lebih giat. Djohan Syarif (2003:86) menyatakan bahwa kunci utama untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi ialah lembaga/pimpinan harus meningkatkan mutu dosen yang memiliki motivasi tinggi untuk memajukan perguruan tinggi tempatnya bekerja, memiliki kompetensi dibidangnya, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusinya. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat diketahui dari pengujian uji t yang dimana t_{hitung} sebesar $-0,704 \leq t_{tabel}$ sebesar 2,086. Hal ini berarti jika dosen termotivasi dengan selalu berprestasi atau tidak, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja atau tidak, dan memiliki kekuasaan atau tidak, tidak akan mempengaruhi kinerja dosen tetap bersertifikasi di Politama. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh usia dosen tetap yang telah bersertifikasi sebagian besar (65,38%) lebih dari 50 tahun. Dengan usia yang dominan lebih dari 50 tahun para dosen tersebut dalam melaksanakan tugasnya seperti air mengalir saja, tidak berharap adanya pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga motivasi tidak mempengaruhi kinerjanya. Penelitian yang serupa juga mengungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta (Lufitsari, 2014) dan juga penelitian yg dilakukan oleh Syahalam, dkk (2013). Oleh karena itu hal tersebut tidak dapat membuktikan teori yang dikemukakan oleh Gibson (dalam Riani, 2011:123-124) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang akan mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Komitmen merupakan pernyataan yang tumbuh dari lubuk hati yang dalam untuk melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Karyawan rela bekerja keras dan memberikan energinya serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas. Sikap kerja atau keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berbuat terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi Dimensi komitmen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Sebagai dosen terikat dengan perguruan tinggi tempatnya bekerja dengan melakukan tugasnya sebagai dosen. Untuk *continuance commitment* terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Ketika dosen mendapatkan penghargaan atas apresiasi dari pihak institusi, para dosen akan termotivasi melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas sebagai dosen. Untuk *normative commitment* adalah komitmen didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggungjawab terhadap organisasi. Komitmen normatif dapat berkembang dikarenakan organisasi-organisasi memberikan sesuatu yang berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Artinya semakin tinggi komitmen dosen bersertifikasi di Politama maka semakin baik kinerjanya, sebaliknya semakin rendah komitmen dosen maka semakin rendah pula kinerja dosen. Dengan adanya komitmen dosen yang berpengaruh terhadap kinerja sangat menentukan kualitas yang dihasilkan dari lembaga pendidikan Politama. Politama bukan hanya sekedar tempat bekerja tetapi merupakan rumah kedua bagi dosen. Para dosen penuh kesadaran bertanggungjawab terhadap kemajuan Politama. Untuk itu dosen akan berusaha memberikan yang terbaik untuk kemajuan Politama.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa sertifikasi dosen tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat diketahui dari pengujian uji t yang dimana t_{hitung} sebesar $-0,585 \leq t_{tabel}$ sebesar 2,086. Hal ini berarti bahwa sertifikasi dosen tidak menjamin peningkatan kinerja dosen. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Sofyan (2012) bahwa pemberian tunjangan sertifikasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dan kinerja fakultas di Universitas Sumatera Utara serta penelitian yang dilakukan oleh Kadek Sonia Piscayanti (2015) "Pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja pengajaran dosen Undiksha" dan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Setyowati (2020) "Determinan yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma". Sertifikasi dosen tidak berpengaruh pada kinerja ini dapat terjadi karena beberapa factor. Pertama tunjangan sertifikasi dosen diberikan secara

berkala setiap bulan dengan penilaian kinerja yang tidak memberatkan bagi dosen, sehingga dengan system penilaian yg telah berjalan ini dosen berada dalam kondisi nyaman, sehingga dosen bersertifikasi kurang produktif atau kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja. Kedua. Sistem evaluasi kinerja yang dilakukan di Politama masih sangat rendah, sehingga dosen yang memiliki kinerja bagus tidak berbeda dengan dosen yang kinerjanya kurang bagus karena sama-sama mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen. Berbeda jika evaluasi kinerja telah dilakukan, dimana memungkinkan jika dosen yang kinerjanya rendah tidak diajukan untuk mendapat tunjangan sertifikasi dengan demikian dosen akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya secara signifikan agar tunjangan sertifikasinya selalu diperoleh.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana orang-orang tunduk pada peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu institusi perguruan tinggi kedisiplinan tidak hanya berlaku bagi mahasiswa, namun dosen juga harus menerapkan, terutama dalam proses perkuliahan. Kedisiplinan dosen sebagai sumber daya manusia adalah sangat penting pada perguruan tinggi karena sumber daya manusia yang disiplin akan menunjang karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata dari lulusan yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat diketahui dari pengujian uji t yang dimana t_{hitung} sebesar $-0,450 \leq t_{tabel}$ sebesar 2,086. Berdasarkan data responden, sebagian besar dosen bersertifikasi telah bekerja cukup lama yaitu lebih dari 20 tahun (69,23%) dosen sudah merasa nyaman dengan sistem kerjanya sehingga memungkinkan bekerja dengan kurang memperhatikan peraturan dan ketentuan lembaga. Hal ini bisa terjadi karena Politama belum menerapkan *punishment* bagi dosen yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Padahal disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan. Sehingga dengan kedisiplinan yang tidak mempengaruhi kinerja memungkinkan membentuk sikap dan perilaku dosen yang kurang baik dalam mengajar maupun dalam menyelesaikan segala yang menjadi tanggungjawabnya, misal dengan mengakhiri kuliah yang terlalu awal, datang mengajar terlambat atau kemalasan-kemalasan yang dilakukan dosen. Untuk itu perlu adanya ketegasan Manajemen Politama dalam pelaksanaan peraturan yang telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel-variabel independen (kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen (kinerja dosen). Hal ini terbukti dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar $12,509 \geq F_{tabel}$ 2,68. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Politama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Setelah peneliti melakukan analisis data dan pengujian maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Politeknik Pratama Mulia Surakarta. Artinya dosen memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang baik untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Politeknik Pratama Mulia Surakarta. Artinya motivasi kerja dosen tidak akan menentukan kinerjanya, semakin baik atau semakin tidak, dosen termotivasi dalam bekerja atau tidak termotivasi pun kinerja dosen tersebut akan sama.
3. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Politeknik Pratama Mulia Surakarta. Artinya dosen berkomitmen dalam mengerjakan tugas tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran terhadap kemajuan Politama.
4. Sertifikasi dosen tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Politeknik Pratama Mulia Surakarta. Artinya sertifikasi yang diberikan oleh pemerintah tidak menentukan semakin baik atau tidaknya kinerja dosen tersebut.

5. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen bersertifikasi di Politeknik Pratama Mulia Surakarta. Artinya dengan disiplin ataupun ketidakdisiplinan dosen dalam melaksanakan tugasnya tidak mempengaruhi kinerjanya.
6. Kompetensi, motivasi kerja, komitmen, sertifikasi dosen dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Pratama Mulia Surakarta.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dari penelitian ini, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi dosen diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerjanya dengan cara meningkatkan kompetensi.
2. Bagi institusi diharapkan mampu meningkatkan kinerja dosennya dengan:
 - Memberikan motivasi dan menjalin hubungan emosional yang baik dengan dosen.
 - Menciptakan kedisiplinan kerja pada dosen agar kedepannya kinerja dosen dan kinerja institusi akan semakin lebih baik lagi. Dan institusi perlu mengambil tindakan agar nantinya disiplin kerja dosen tetap memberikan dampak baik bagi kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan dapat digunakan untuk menjadi acuan tentang faktor peningkatan kinerja dosen dengan variabel yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Aisyah Sofyan. 2012. *Analisis Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi dan Pendidikan Serta Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Dosen dan Kinerja Fakultas di Universitas Sumatera Utara*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/34398>
- Burr, Renu and Antonia Girardi. 2002. *Intellectual Capital : More than the interaction of competence x commitment*. Australian journal of management. Sydney.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 2006. *Human Resources Management: An Experiencial Approach. Series in Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Chairy, Liche Seniati. 2005. *Evaluasi Dosen sebagai Bentuk Penilaian Kerja, Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Darmawan, D (2016). *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia.
- Dyah Listyarini. 2017. *Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang*. Seminar Nasional dan Call Paper.
- Djohan Syarif. 2003. *Strategi Pembinaan dan Pengembangan SDM Perguruan Tinggi Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi (Studi Kasus di Perguruan Tinggi di Jakarta)*. Jurnal Ekonomi STIE, Nomor 1, Tahun XII, Januari-Maret.
- Hani Handoko. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta. BPFE edisi Kedua.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah BU. 2011. *Teori Motivasi Dan Pengakuannya: Analisis dibidang Pendidikan*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hornby, A.S. 2002. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. Edited By Sally Wehmeyer and Michael Ashby. Sixth Edition*. Oxford: University Press.
- Gibson, James L. 2010. *Organization Behavior Structure-Process*. 8 Ed, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kadek Sonia Piscayanti. 2015. *Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiksha*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. Vol 4. No. 1.
- Lilis Setyawati. 2020. *Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Tri Dharma*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.
- Lutfisari, Resti. 2014. *Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Lisyarini, Dyah. 2017. *Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi kerja dan Disiplin Kertja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang*. Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper Bingkai Manajemen.
- Mangkunegara A.P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Meyer J.P., Allen N.J. & Smith, Catherina A. 2003. *HRM Practices and Organizational Commitment; Test Of a Mediation Model*. Canadian Journal of Administrative Science. Vol. 7. No. 4.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor. 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Dosen. Diunduh dari http://serdosdiktus.net/serdos/file/dokumen/kepmendiknas_462009.pdf.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schermerhorn, John, James G. Hunt, and Richard N. Osbron, 2008. *Management*. Sixth Edition. John Wiley and Sons Inc.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet.
- Suwandi.2012. *Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Kota Semarang*. IKIP PGRI Semarang.
- Syahalam, Endy, Sigit Nugroho, Nasution. 2013. *Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Poltekkes Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013*. *The Manager Review*. Jurnal Ilmiah Manajemen. ISSN:1979-2239. Volume 15, Nomor 3, Oktober 2013.
- Trisnaningsih, Sri. 2011. *Factor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi*. *Jurnal Akuntansi & Auditing*. Vol. 8 No. 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Diunduh dari <http://kepri.kemeneq.go.id/file/file/UndangUndang/lysc1391498449.PDF>.
- Zainuddin, Muhamad, dkk. (2014). *Buku pedoman sertifikasi pendidik untuk dosen (Serdos) terintegrasi: Buku 1 naskah akademik*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Kemdikbud