

**Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen  
Pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta**

**The Effect of Lecturer Certification and Motivation on the Performance  
of Lecturers in School of Multi Media Yogyakarta**

**Sugiyono**

Program Studi Manajemen Produksi Siaran, Jurusan Penyiaran,  
Sekolah Tinggi Multi Media “MMTC” Yogyakarta  
*Email: dakimansugiyono@gmail.com*

***Abstract***

*One of the efforts to improve lecturer performance can be done by providing lecturer certification and motivation. Universities as the producers of educated workforce, the educators need to have high performance. This study aims to explain the effect of certification and motivation on lecturer performance at School of Multi Media (STMM) by using the theory of motivation, performance and certification. Certification and motivation for lecturers need to get attention in managing higher education institutions. Giving certification and motivation are expected to foster the seriousness of lecturers in improving performance. This research is related to the explanation of the certification and motivation as predictors of lecturer performance. This study used quantitative approach, the process of data collection was conducted through questionnaire, and analysis tools used multiple linear regression with a population of 32 lecturers at STMM Yogyakarta. The results of this study proves that the provision of certification and motivation simultaneously has a significant effect on the performance of the lecturers with a value of 36.60%, the results of the F value calculated as 9.961 with a significance level of 0.05. Partially the two variables have a significant effect, the t value is 2.282 with a significance level of 0.030 for certification ( $X_1$ ) and 2.435 with a significance level of 0.021 for motivation ( $X_2$ ). Based on the research findings, it can be suggested that the management of this educational institution should give attention to provide certification and motivation to lecturers. The provision of certification and motivation is intended to improve lecturer performance according to the vision and mission and objectives of the institution.*

**Key words:** *certification, motivation, lecturer performance*

**Abstrak**

Upaya peningkatan kinerja dosen, dapat dilakukan melalui pemberian sertifikasi dosen dan motivasi. Perguruan tinggi sebagai pencetak tenaga kerja terdidik, pendidikannya perlu berkinerja tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pemberian sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Multi Media dengan menggunakan teori motivasi, kinerja, dan sertifikasi. Sertifikasi dan motivasi kepada dosen perlu mendapatkan perhatian dalam mengelola institusi pendidikan tinggi. Pemberian sertifikasi dan motivasi diharapkan dapat menumbuhkan keseriusan dosen dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini berkaitan dengan penjelasan tentang pemberian sertifikasi dan motivasi sebagai prediktor terhadap kinerja dosen. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, proses pengumpulan data menggunakan

kuesioner atau angket dan alat analisis menggunakan regresi linear berganda dengan populasi sebanyak 32 dosen pada STMM Yogyakarta. Hasil penelitian ini terbukti bahwa pemberian sertifikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen bernilai sebesar 36,60 %, hasil nilai F hitung sebesar 9,961 dengan tingkat signifikansi 0,05. Secara parsial kedua variabel berpengaruh signifikan, nilai t hitung sebesar 2,282 dengan tingkat signifikansi 0,030 untuk sertifikasi ( $X_1$ ) dan 2,435 dengan tingkat signifikansi 0,021 untuk motivasi ( $X_2$ ). Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disarankan bahwa pengelola institusi pendidikan ini tetap memperhatikan pemberian sertifikasi dan motivasi kepada para dosen. Pemberian sertifikasi dan motivasi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dosen terwujud sesuai visi dan misi serta tujuan institusi.

**Kata kunci:** sertifikasi, motivasi, kinerja dosen

## PENDAHULUAN

Terbentuknya Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) merupakan integrasi ekonomi kawasan Asean dalam rangka menghadapi perdagangan bebas – *World Trade Organization* (WTO). Salah satu implikasi MEA adalah munculnya persaingan dalam bursa tenaga kerja. Upaya dalam mengantisipasi fenomena ini dapat dilakukan melalui peningkatan dosen perguruan tinggi. Lembaga pendidikan sebagai pencetak tenaga terampil membutuhkan dosen yang profesional, tanggung jawab, dan berkinerja tinggi.

Dosen merupakan komponen penting setiap perguruan tinggi, sebagai pendidik profesional dan ilmuwan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dosen memiliki tugas utama termuat dalam tridarma berupa pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh sebab itu diperlukan dosen yang memiliki kompetensi atau kemampuan minimal. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh setiap dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sehingga berkinerja terbaik.

Faktor penting dalam kinerja adalah profesionalitas, motivasi, hubungan dan

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

Pemberian sertifikat pendidik dan tunjangan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dosen. UU 14/2005 pasal 60 ayat 1 menyatakan, “dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat” dan ayat 2, “dosen berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai dan mengevaluasi pembelajaran”. Berdasar UU tersebut, maka dosen dituntut untuk mampu melaksanakan dan mengembangkan Tri Dharma PT melalui kegiatan pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian.

Peningkatan kualitas dosen diupayakan pemerintah melalui pemberian sertifikasi

sebagai penghargaan atas kinerja dosen sesuai Peraturan Menteri Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, “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.

Pemberian sertifikasi telah diupayakan pemerintah (UU 14 2005 ps 11) sebagai perbaikan penghidupan para dosen, sedangkan pengakuan pemerintah terhadap dosen sebagai tenaga terdidik tertuang dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. STMM Yogyakarta telah meluluskan uji sertifikasi kepada dosen tetap. Secara umum sertifikasi merupakan upaya yang dilakukan untuk mengakui profesionalisme dosen dalam menyelenggarakan proses pembelajaran. Sesuai Permendiknas 42/2007 tentang Sertifikasi Dosen Pasal 1 ayat 1: “sertifikasi dosen adalah pemberian sertifikat pendidik untuk dosen dalam jabatan”. Ayat 2: “sertifikasi dapat diikuti dosen yang telah memiliki kualifikasi akademik. Ayat 3: “sertifikasi dosen diselenggarakan PT terakreditasi ditetapkan Mendiknas”.

Sertifikasi merupakan bukti formal dari pemerintah sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi merupakan bagian dari penghasilan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen, namun kenyataan gaji guru dan dosen masih rendah (Lubis, 2014). Pemberian sertifikasi dosen belum memberikan efek kuat dan mengikat peningkatan kinerja dosen (Pisca, 2015).

Unsur penting lain peningkatan kinerja dosen adalah motivasi yang merupakan dorongan seseorang melakukan aktivitas mencapai tujuan. Motivasi melekat pada setiap individu, merupakan proses untuk melakukan sesuatu. Handoko (2010) “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan”. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan usaha menumbuhkan semangat atau dorongan kepada seseorang, sehingga perlu mendapat perhatian yang berbeda. Setiap individu memiliki motivasi berbeda perlu dikelola melalui pendekatan yang berbeda pula. Perbedaan motivasi kerja mengakibatkan kinerja berbeda (Lukman Hakim, 2011).

Selanjutnya (Hasibuan, 2001); “manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, berkeinginan, selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba”. Dosen termotivasi untuk bekerja sesuai standar waktu dan hasil kerja baik, jika semua kebutuhannya terpenuhi. Oleh sebab itu pada setiap pekerjaan, agar semua kewajiban dapat diselesaikan harus dipenuhi kebutuhan rasa aman dan nyaman.

Menumbuhkan motivasi dimaksudkan agar dosen lebih giat bekerja, setiap individu memiliki memotivasi berbeda yang biasanya disebabkan adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan masing – masing individu. Faktor motivasional individu beragam seperti pekerjaan, capaian keberhasilan, kesempatan berkembang, pengakuan dan karier, status, hubungan kerja, kebijakan, sistem, kondisi kerja dan imbalan. Pada umumnya motivasi berhubungan pemenuhan kebutuhan, upaya dalam memenuhi kebutuhan baik berupa fisik dan psikis memerlukan motivasi yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh (Siagian, 2003), “Faktor pengaruh kuat dalam kehidupan

seseorang telah diperhitungkan secara tepat, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik”.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas berdasar kewajiban dan tanggung jawab. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 41 ayat 3 “Pemerintah wajib memfasilitasi satuan pendidikan dengan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai persyaratan untuk menjamin terselenggaranya pendidikan bermutu”. Kualifikasi dan kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja. Pasal 42 ayat 1; “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Alat ukur kinerja dosen berstatus pegawai negeri tertuang dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Peran kinerja penting sebagai ukuran keberhasilan pekerjaan. Vroom dalam (As'ad : 1982); “Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *“level of performance”*. Pencapaian *“level of performance”* tinggi disebut orang yang produktif, sebaliknya *“level of performance”* rendah dikatakan sebagai orang tidak produktif. Penilaian pekerjaan dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Penilaian DP3 berfungsi sebagai bahan evaluasi guna melaksanakan pembinaan pegawai seperti : kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala, promosi. DP3 yang sekarang menjadi E\_SKP (Electronic Standar Kinerja Pegawai). Namun khusus bagi dosen penilaian kinerja didasarkan pada pelaksanaan tridarma PT sesuai UU 14/2005.

## KAJIAN PUSTAKA

1. Suwandi, 2012; Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan PT Kota Semarang. Terdapat pengaruh positif antara sertifikasi dosen dengan kinerja dosen sebesar  $r = 0,441$ , sedangkan pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dosen sebesar  $r = 0,52$ .
2. Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahjuningsih, 2015; Dampak Sertifikasi Dosen dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di PT Kota Pekalongan; Terdapat pengaruh pemberian sertifikasi dosen dan Motivasi terhadap kinerja dosen ditunjukkan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 26,3 %, hal ini menandakan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh sertifikasi dan motivasi sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7 % dipengaruhi faktor lain.
3. Sonia Pisca, 2015; Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiskha; Sertifikasi dosen belum memiliki efek kuat dan mengikat bagi peningkatan kinerja dosen yang ditunjukkan bahwa sebelum sertifikasi sebesar 95,171 % dan setelah sertifikasi sebesar 98,68 %.
4. Dyah Listyarini, 2017; Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen PT Swasta Kota Semarang; ada pengaruh positif dan signifikan sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen PT Swasta di Semarang dengan R square sebesar 66,4% artinya kinerja dosen dipengaruhi oleh sertifikasi, motivasi dan disiplin sebesar 66,4% dan sisanya sebesar 33,6 % dipengaruhi faktor lain.
5. Sugiyo, 2018; Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja dosen STMM Yogyakarta; Variabel tingkat kesejahteraan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

dosen (nilai  $F_{hitung}$  16,288 sedangkan hasil  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 3,285).

Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah apakah sertifikasi dosen dan motivasi secara serempak maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di STMM Yogyakarta.? Berdasarkan rumusan masalah ini, maka dapat ditentukan tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh pemberian sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen, sehingga bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, terutama institusi penyelenggara PT dan sebagai masukan untuk pengembangan pengelolaan profesionalisme dosen institusi pendidikan.

Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel sertifikasi dosen dan motivasi terhadap kinerja dosen. Populasi penelitian adalah seluruh dosen STMM sudah tersertifikasi sebanyak 32 (tiga puluh dua) dengan instrumen penelitian sensus. Pengumpulan informasi melalui kuesioner diukur menggunakan skala Likert. (Sugiyono; 2008); "Skala ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu".

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Materi kuesioner terdiri 2 hal pokok yaitu tentang profil responden dan pertanyaan pokok perihal masalah yang diteliti (Jonathan, 2006). Penelitian didesain dengan *explanatory research* yang menjelaskan pengaruh antar variabel dengan metode kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian adalah STMM Yogyakarta. Untuk memperoleh pendapat

atau pernyataan dan informasi dilakukan dengan menyebar angket kepada subjek penelitian. Subjek penelitian ini adalah semua dosen tetap yang telah tersertifikasi. Sesuai rancangan penelitian, subjek penelitian sebanyak 32 orang.

### 2. Variabel

Peneliti telah menemukan dan menentukan masalah, untuk memahami masalah perlu didefinisikan secara operasional dalam bentuk variabel. (Uma Sekaran, 2000): *variabel is anything that can take on differing or varying values*. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel, terdiri 1 variabel *dependent* berupa Kinerja Dosen (Y) dan 2 variabel *independent* berupa Sertifikasi Dosen ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Untuk mengetahui variabel valid dan reliabel, maka perlu diuji :

- Validitas merupakan derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur (Jogiyanto; 2007). Diolah menggunakan *Pearson Correlation*, semua variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y hasil diatas 0.349, sehingga valid.
- Reliabel; mengukur konsistensi variabel disebut reliable. Nunnally dalam (Ghozali, 2006), Variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.6. Hasil hitung Cronbach's Alpha  $X_1 = 0.757$ ,  $X_2 = 0.719$  dan  $Y = 0.907$ .

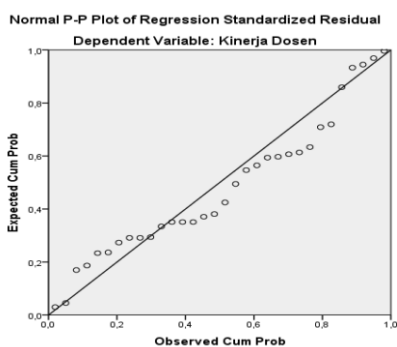
## PEMBAHASAN

Model analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif berupa korelasi dan regresi linear berganda. Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan beberapa variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Analisis ini menguji besarnya pengaruh dari beberapa variabel *independent* dengan variabel *dependent* (Purbayu, 2005). Regresi digunakan

mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel. Regresi menguji kebaikan model memprediksi variabel dependen, didalamnya terdapat uji koefisien determinan (uji  $R^2$  – mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel) berupa uji F (pengaruh variabel secara simultan) dan uji t (pengaruh antar variabel secara parsial).

1. Pengujian asumsi klasik; uji ini digunakan untuk memastikan regresi memenuhi asumsi normalitas. Normalitas mensyaratkan regresi harus terbebas dari gejala multikolinearitas dan heterokedastisitas agar tidak bias dan dapat dipertanggung jawabkan.

- a. Uji normalitas; digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Uji ini untuk digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov (KSZ) test*. Hasil uji normalitas data diperoleh sebesar 0.811 dan *Asymp.sig* 0.527. Kedua hasil lebih besar dibanding tingkat signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Selain uji KSZ, uji normalitas distribusi data dapat dilakukan melalui P-P Plot berupa hasil sebaran data. Data berdistribusi normal, jika nilai probabilitas harapan sama dengan nilai probabilitas pengamatan, ditunjukkan oleh garis diagonal merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan.



Gambar. P-P Plot

Hasil sebaran variabel berada disepanjang garis diagonal, probabilitas data memiliki signifikansi diatas 5% sehingga data tersebut normal.

- b. Uji multikolinearitas; uji *muktikolinearitas* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Model dinyatakan terbebas dari gangguan *multikolinearitas*, jika VIF bernilai dibawah 10 atau toleransi di atas 0.1 (Santoso; 2005).

- 1) Nilai *Tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0.805 variabel untuk  $X_1$  dan 0.805 untuk variabel  $X_2$ .
- 2) Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10.00 yaitu sebesar 1.242 untuk variabel  $X_1$  dan 1.242 untuk variabel  $X_2$ .

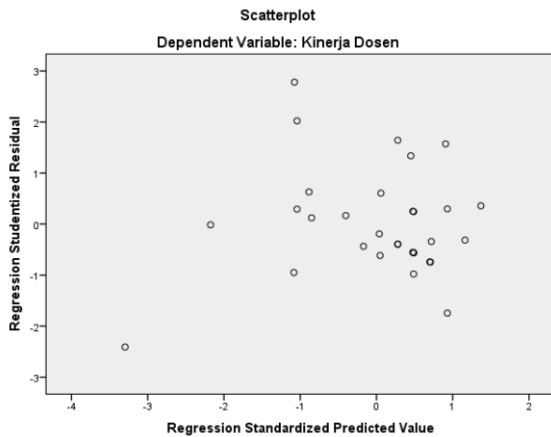
Sesuai hasil disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas**.

- c. Uji heteroskedastisitas; digunakan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas berupa adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji dilakukan melalui dua cara yaitu uji signifikan variabel dan sebaran data.

- 1) Uji signifikansi; Uji heteroskedastisitas menggunakan tingkat signifikansi diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi variabel data  $X_1 = 0.698$  dan  $X_2 = 0.961$ , sehingga **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

- 2) Uji sebaran data (*Scatter plot*); Uji ini dilakukan dengan cara memplotkan diagram *scatterplot* yang menunjukkan gangguan heteroskedastisitas terlihat dari pola pada diagram. Hasil sebaran

data dari nilai residu terletak antara titik 0, dan nilai prediksi dari kinerja dosen (Y). Sesuai sebaran data (*Scatter plot*) diperoleh hasil yang menyebar diatas dan dibawah sumbu angka 0, sehingga **tidak terjadi heteroskedastisitas.**



Gambar. Uji Heteroskedastisitas

#### d. Regresi linear berganda

Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel penelitian. Regresi menguji kebaikan model memprediksi variabel *dependent*. Pada persamaan regresi terdapat koefisien determinan ( $R^2$ ) yang memberikan panduan kebaikan model berupa penjelasan besaran perubahan variabel *dependent* dapat dijelaskan oleh perubahan variabel *independent*.

Regresi juga memberikan gambaran kesalahan standar estimasi sebagai panduan tentang kesalahan model dalam prediksi nilai Y dengan variabel X. Semakin kecil kesalahan standar estimasi, semakin baik model yang digunakan. Regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel secara simultan dan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel melalui uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel

secara simultan, sedangkan uji t untuk mengetahui tingkat signifikansi antar variabel secara parsial. Sesuai hasil olah data, dapat disusun persamaan regresi linear berganda  $Y = 0.725 + 0.437 X_1 + 0.458 X_2$

Nilai koefisien variabel *independent* berupa variabel Sertifikasi memiliki nilai koefisien 0.437 lebih kecil dibanding variabel motivasi bernilai 0.458. Meskipun variabel sertifikasi lebih kecil dari motivasi, sertifikasi tetap berpengaruh terhadap kinerja, oleh sebab itu pemberian sertifikasi tetap diperlukan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

#### e. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan : uji koefisien determinan, uji F dan uji t, yang masing-masing dijelaskan berikut :

##### 1) Pengujian hipotesis 1 ( $H_1$ )

Hipotesis 1 menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel  $X_1$  (Sertifikasi Dosen) dan  $X_2$  (Motivasi) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) melalui uji  $R^2$  dan F :

- a) Uji koefisien determinan ( $R^2$ ); Hipotesis terbukti valid jika ada kesesuaian dan kesinambungan (regresi) antar variabel dengan menggunakan uji *goodness of fit*. Uji ini untuk melihat kesesuaian model, atau besaran kemampuan variabel *independent* menjelaskan varians variabel *dependent*. Model ini berusaha menjelaskan besarnya kontribusi  $R^2$  (koefisien determinan) terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Nilai  $R^2$  sebesar 0.638<sup>a</sup> dan koefisien

determinasi (R Square) 0.407 dan Adjusted R Square 0.366. Angka 0.407 menunjukkan kemampuan variabel bebas menjelaskan varian variabel terikat sebesar 36.60 %, sedangkan sisanya sebesar 63.40 % dijelaskan variabel lain.

b) Uji F; Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3) Pengujian hipotesis 3 (H<sub>3</sub>)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi sebesar 2.595, nilai  $t_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) jumlah responden sebanyak  $N - 1 = 29$  diperoleh sebesar 2,040. Hasil variable Motivasi lebih besar dibanding dengan nilai  $t_{tabel}$ , sehingga hipotesis H<sub>3</sub> secara parsial **diterima**.

Tabel 2. Nilai F hitung ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	Ket
1	Regression	3.501	2	1.750	9.961	.001 <sup>b</sup>	<b>Signifikan</b>
	Residual	5.096	29	0.176			
	Total	8.597	31				

Melalui uji F, hipotesis dapat diterima jika hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sesuai olah data  $F_{hitung}$  9.961 lebih besar  $F_{tabel}$  dengan jumlah data sebanyak  $N-1-2 = 29$ ,  $F_{tabel}$ nya sebesar 3.328, sehingga **diterima**.

2) Pengujian hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)

Hipotesis 2 merupakan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Secara parsial variabel Sertifikasi Dosen (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y). Hipotesis 2 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X<sub>1</sub> dan Y. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Sertifikasi Dosen sebesar 2,282, dengan tingkat signifikansi 5 % lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,040 sehingga terdapat pengaruh signifikan (**H<sub>2</sub> diterima**).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh Sertifikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada STMM diperoleh sebesar 36.60 %. Hasil ini menjelaskan bahwa faktor Sertifikasi dan Motivasi sangat mempengaruhi Kinerja Dosen sebesar 36.60 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 63.40 % ditentukan faktor lain. Hasil pengaruh secara bersama-sama dari berbagai variabel dilakukan melalui uji F, hipotesis diterima jika hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sesuai hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  9.961 lebih besar  $F_{tabel}$  dengan jumlah data sebanyak 29,  $F_{tabel}$  3.328, sehingga hipotesis satu (H<sub>1</sub>) dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini mengindikasikan, dosen mengharapkan pemberian sertifikasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian Sertifikasi dan motivasi secara terus menerus dapat memberikan pemahaman dan melatih kepada dosen untuk lebih bertanggungjawab.

Selain uji F, juga dapat dilihat melalui hasil uji signifikansi. Uji signifikansi



menyatakan bahwa semakin kecil hasil signifikansi dibanding dengan tingkat signifikansi tabel akan semakin tinggi tingkat kepercayaan variabel yang diuji. Hasil pengaruh variabel tidak bebas dapat dilihat dari hasil tingkat signifikansi yaitu berupa nilai yang diperoleh dari masing-masing variabel bebasnya. Hasil nilai variabel sertifikasi dengan nilai 0.437 lebih kecil daripada variabel motivasi sebesar 0.458.

Hasil hitung variabel sertifikasi berpengaruh lebih kecil terhadap kinerja dosen dibanding motivasi. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding variabel motivasi, hal ini menandakan bahwa sertifikasi tetap berpengaruh dan memberikan kontribusi atau memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja dosen. Oleh sebab itu, pihak manajemen tetap perlu memperhatikan pemberian sertifikasi terhadap dosen secara *suistandable* (berkesinambungan). Hal tersebut tetap diupayakan agar para dosen lebih terpacu dalam merencanakan kegiatan yang diorientasi tercapainya kinerja dosen lebih berkualitas mewujudkan suksesnya penyelenggaraan pembelajaran. Upaya pemberian Sertifikasi dimasukkan dalam upaya peningkatan kesejahteraan. Jika setiap dosen memperoleh kesejahteraan memadai, dapat lebih fokus dalam melaksanakan aktivitas sesuai tugas pokok dan fungsinya (tupoksi).

Kedua variabel tetap berpengaruh terhadap variabel terikatnya berupa kinerja dosen. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen, hal ini mengindikasikan bahwa perlunya pemberian dorongan kepada dosen agar beraktivitas secara sukarela untuk mencapai tujuan. Upaya ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2001); “motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para pegawai sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi

tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”. Selain itu, Danim (2004); “motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi sesuai yang dikehendakinya”. Pada sisi lain setiap pegawai memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi baik material dan non material. Wahjosumidjo (2002); “motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan”.

Manajemen secara terus menerus berupaya dalam menumbuhkan minat dosen untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi. Pemberian motivasi diusahakan agar dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi. Upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan pendapatan, kesejahteraan, kenyamanan dalam bekerja, penciptaan suasana kerja kondusif. Jika dosen dalam melaksanakan kegiatan dengan rasa aman-nyaman, tanpa terbebani dapat membuka peluang untuk meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi melalui keleluasaan mengembangkan diri, berkreasi dan bereksperimen akan terbuka lebar peluang peningkatan kinerja. Motivasi merupakan salah satu indikator bagi dosen berusaha merancang dan melaksanakan serta mewujudkan tujuan. Semakin kuat motivasi, semakin baik kinerjanya. Melalui motivasi dosen berusaha dengan gigih dalam beraktivitas mewujudkan tujuan yang *dibarengi* dengan kreativitas dan inovasi.

Aktivitas dosen diarahkan untuk membangun kinerja dan lingkungan sehingga dosen memiliki pengalaman lebih banyak. Oleh sebab itu manajemen perlu memberikan perhatian terbaik kepada para dosen terutama dukungan emosional berupa pemberian

motivasi dan saran dalam mengatasi berbagai permasalahan. Pemberian dorongan kepada dosen diharapkan dapat memunculkan tekad kuat dalam dirinya. Keberhasilan mendorong dosen untuk meningkatkan kinerja memerlukan waktu yang cukup, terkait dengan hal ini maka diperlukan dukungan faktor lain berupa suasana/keadaan lingkungan yang kondusif. Faktor ini juga berpengaruh signifikan terhadap animo atau minat para dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemberian sertifikasi dosen dan motivasi yang terpola baik dan dilakukan secara terus menerus, diharapkan dapat memacu para dosen untuk berkinerja lebih baik. Hipotesis mengenai pengaruh sertifikasi dan pemberian motivasi, mengindikasikan masih diperlukan dukungan dari orang-orang yang dianggap penting; seperti pendapat (Victorianus AS dan Tri PW, 2015); “Terdapat pengaruh pemberian sertifikasi dosen dan Motivasi terhadap kinerja dosen”, (D. Listyarini, 2017); “terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen PT Swasta di Semarang”. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peran pimpinan dalam pemberian sertifikasi dan motivasi semakin tinggi minat para dosen untuk melakukan aktivitas dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah pemberian sertifikasi dan motivasi semakin rendah intensi dosen dalam mewujudkan kinerjanya. Sehubungan dengan hal ini, maka untuk mendorong peningkatan kinerja dosen, diperlukan pemberian sertifikasi dan dorongan berupa pemberian motivasi dari pimpinan kepada para dosen.

## SIMPULAN

Variabel sertifikasi dan motivasi pada STMM Yogyakarta secara simultan, serempak atau bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja dosen ( $F_{hitung}$  9,961 lebih besar dari hasil  $F_{tabel}$  sebesar 3,328 dengan tingkat signifikansi 0,05). Variabel sertifikasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (nilai  $t_{hitung}$  2,282 dengan tingkat signifikansi 0,03 untuk  $X_1$  dan 2,435 dengan tingkat signifikansi 0,021 untuk  $X_2$ ). Pengaruh variabel sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja dosen (R Square sebesar 36,60 %, sisanya sebesar 63,40 % ditentukan oleh faktor lain). Meskipun nilai variabel sertifikasi menunjukkan hasil lebih kecil dibanding dengan variabel motivasi, kedua variabel tetap berpengaruh pada kinerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak pengelola STMM Yogyakarta tetap fokus pada pemberian sertifikasi dosen dan pemberian motivasi secara terus menerus guna meningkatkan kinerja dosen.

## SARAN

Penyusunan dan penggunaan instrumen kuesioner hanya menggambarkan pernyataan yang belum tentu sama dengan kebenaran dan realita responden. Agar dapat menggambarkan hasil penelitian senyatanya atau hasil penelitian lebih representatif, maka dalam menyusun daftar isi pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diusahakan yang dapat mewakili semua variabel. Variabel dalam penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu 1 (satu) variabel bebas berupa kinerja dosen dan 2 (dua) variabel tergantung berupa variabel sertifikasi dosen dan motivasi.

Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk variabel yang diteliti saja yaitu sertifikasi dosen dan motivasi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen berupa kinerja dosen sebanyak 36,60 % sisanya sebesar 63,40 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa bukan hanya variabel sertifikasi dosen dan motivasi saja yang mempengaruhi kinerja dosen, tetapi

masih terdapat faktor atau variabel lain yang mempengaruhi hasil penelitian. Meskipun pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen lebih kecil dibanding motivasi, pihak pengelola tetap memperhatikan pemberian sertifikasi agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

### Daftar Pustaka

- As'ad. M, 1982; *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PTRineka Cipta: Jakarta
- Dyah Listyarini, 2017, *Pemberian sertifikasi dosen, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang*, [http://eprints.umk.ac.id/4903/15/Buku\\_ProSIDing\\_Dies\\_35\\_Seri\\_Ilmu\\_So\\_sial\\_Final2.123-134.pdf](http://eprints.umk.ac.id/4903/15/Buku_ProSIDing_Dies_35_Seri_Ilmu_So_sial_Final2.123-134.pdf)
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip.
- Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman*. BPFE, Yogyakarta
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Jonathan S, 2006, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Lukmanul Hakim, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang*, [jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/download/20/18/](http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/download/20/18/)
- Permendiknas 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen
- Purbayu, Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta
- Santoso, Singgih. 2005. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya : Bandung
- Sekaran, Uma. 2000, *Research Methods for Business*, Southern Illionis Univercity at Carbonadale, United State of America
- Siagian, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Sepuluh, Jakarta : Bumi Aksara
- Sonia Piscayanti, 2015, *Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiksha*, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JISH/article/view/4922>
- Sugiyono, 2018; Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi terhadap kinerja dosen STMM Yogyakarta, MMTTC, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

- Suwandi, 2012, *Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Kota Semarang*, IKIP PGRI Semarang
- Tika Lubis dan Sari Juliyanti Simanjuntak, 2014; *Hubungan Kesejahteraan Terhadap kedisiplinan dosen dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada D-III Kebidanan STIKes Mutiara Indonesia Medan*, Jurnal Ilmu Kesehatan, Volume 8, Nomor 2, Desember 2014 ISSN 1410-234X 361
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Victorianus, 2015, *Dampak Sertifikasi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Sebagai variabel Intervening di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan*; Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi Tahun 2015
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta