

## DAMPAK SERTIFIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP YAYASAN DI KOTA BATAM

Sri Langgeng Ratnasari <sup>1)✉</sup>, Ervin Nora Susanti <sup>2)</sup>, Widodo Ismanto <sup>3)</sup>  
Rona Tanjung <sup>4)</sup>, Gandhi Sutjahjo <sup>5)</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Riau Kepulauan, <sup>5</sup> Universitas Batam

### Info Artikel

Diserahkan Desember  
2020  
Diterima Februari 2021  
Diterbitkan Maret 2021

*Kata Kunci:*  
Sertifikasi, Kompetensi,  
Kinerja Dosen

### Abstrak

*Kinerja Dosen merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti, karena kinerja dosen berkaitan erat dengan kinerja Perguruan Tinggi, oleh karena itu kinerja dosen harus selalu ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak sertifikasi dan kompetensi secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Dosen Tetap Yayasan yang telah sertifikasi di Universitas Swasta di Batam berjumlah 327 dosen, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Sampel penelitian ini sebanyak 327 dosen, namun setelah kuisioner dibagikan yang mengisi hanya 250 dosen. Data dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sertifikasi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen, Kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen, sertifikasi dan kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen.*

© 2021 Indonesia

✉ Alamat Korespondensi:

Jl. Pahlawan No. 99 Batuaji, Batam, Indonesia  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

ISSN 2548-9909

## 1. Pendahuluan

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, Wispondono, 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, Suranto dan Setyorini (2013).

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 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, Akbar (2019).

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 menyebarluaskan 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	URK	158	101	63.92
2	UB	207	40	19.32
3	UIB	149	35	23.48
4	UPB	175	105	60.00
5	UU	76	25	32.89
6	UIS	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”.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yakni penelitian Suwandi, Sutoyo, dan Ardini (2012), Suranto dan Setyorini (2013), Piscayanti dan Mahayanti (2015), Siswanto dan Wahyuningsih (2015), Sufianti dan Permana (2015), Eliyana, Widiyanti, dan Dewi (2016), Lilawati dan Mashari (2017), Listiyarini (2017), serta Akbar (2019) maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah sertifikasi berdampak terhadap kinerja dosen? 2) Apakah kompetensi berdampak terhadap kinerja dosen? 3) Apakah sertifikasi dan kompetensi secara simultan berdampak terhadap kinerja dosen?

## **2. Metode**

### **2.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan deskriptif. Penelitian yang sifatnya deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel yang diteliti secara empirik. Sesuai dengan sifatnya, metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori yaitu metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui penyebaran instrumen penelitian berupa angket. Responden dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap Yayasan Yang Telah Sertifikasi di Kota Batam. Teknik penyampaian kuisioner dengan menggunakan *Google Form* yang dishare melalui Whatshap, Facebook, dan email.

### **2.2 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk orang atau obyek yang berbeda. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Sertifikasi Dosen dan Kompetensi Dosen.
2. Variabel Terikat (Dependent). Variabel terikat atau dependent adalah variabel yang

dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini adalah kinerja dosen.

### **2.3 Populasi dan Sampel**

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 (Goza, 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.

### **2.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. 2) Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, tesis, disertasi dan buku-buku referensi.

### **2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer
2. Pengumpulan Data Sekunder

### **2.6 Teknik Analisis**

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dosen Tetap Yayasan yang telah sertifikasi, pada 6 (enam) perguruan tinggi yang berbentuk Universitas di Kota Batam, yakni: Universitas Riau Kepulauan (URK), Universitas Batam (UB), Universitas Internasional Batam (UIB), Universitas Putera Batam (UPB), Universitas Universal (UU), dan Universitas Ibnu Sina (UIS).

Kuisioner dibagikan kepada 327 Dosen Tetap Yayasan Yang telah sertifikasi, namun kuisioner yang kembali dan terisi lengkap hanya 250 kuisioner, dengan rincian pada Tabel 2.

### **3.2 Karakteristik Responden**

Dosen Tetap Yayasan yang telah sertifikasi dan mengisi kuisisioner dari URK sebanyak 90 dosen (89%), UB sebanyak 30 dosen (75%), UIB sebanyak 30 dosen (66.67%), UPB sebanyak 70 dosen (66.67%), UU sebanyak 20 dosen (80%), UIS sebanyak 10 dosen (58.82%). Total yang mengembalikan kuisisioner sebanyak 250 dosen dengan rata-rata pengembalian kuisisioner 76.45 persen.

**Tabel 2**  
**Data Pengembalian Kuisisioner**

No	Nama Universitas	Jumlah DTY Yang Telah Sertifikasi	Jumlah Kuisisioner Yang Kembali	Persentase
1	URK	101	90	89.10
2	UB	40	30	75.00
3	UIB	35	30	66.67
4	UPB	105	70	66.67
5	UU	25	20	80.00
6	UIS	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 3.

**Tabel 3**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Nama Universitas	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
1	URK	50	40	90
2	UB	20	10	30
3	UIB	15	15	30
4	UPB	40	30	70
5	UU	10	10	20
6	UIS	5	5	10
	Total	140	110	250

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh kaum perempuan, yakni sebanyak 56 persen.

**Tabel 4**  
**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 4 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 (tujuh puluh empat) persen.

**Tabel 5**  
**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 5 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 6**  
**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 6 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 7**  
**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 7 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.

### 3.3 Uji Instrumen

#### 3.3.1 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.

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

Hasil pengujian seluruh indikator dari variabel Sertifikasi Dosen adalah valid, dengan demikian memenuhi persyaratan sebelum kuesioner dibagikan.

Hasil uji validitas variabel Kompetensi Dosen seluruh indikator valid, sehingga memenuhi persyaratan uji validitas instrumennya. Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Dosen semuanya valid.

#### 3.3.2 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 ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 (Ghozali, 2016).

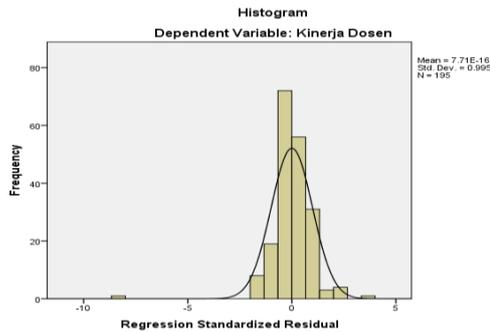
Hasil uji reliabilitas pada variabel yang digunakan pada penelitian ini semuanya reliabel.

#### 3.3.3 Uji Asumsi Klasik

##### 3.3.3.1 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:

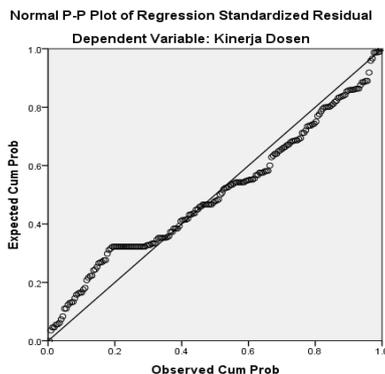
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak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



### 3.3.3.2 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.



### 5.3.2.3 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).

### 5.3.3 Uji Hipotesis

#### 5.3.1 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

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

**Tabel 6. Hasil Regresi dan Uji Parsial (t-hitung)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				Tolerance
Model							
1	(Constant)	1.243	1.460	.851	.396		
	Sertifikasi Dosen Kompetensi Dosen	.277	.067	.236	4.128	.000	.323
	Dosen	.622	.052	.688	12.016	.000	.323

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

### 5.3.2 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 pengujianya adalah sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan = 5 %
2. Derajat kebebasan  $f_{tabel} (\alpha, k, n-k-1) \alpha = 0,05$   
 $k$  = jumlah variabel bebas

- n = jumlah sampel
- Menentukan kriteria pengujian  
H<sub>0</sub> ditolak apabila f hitung > f tabel  
HA ditolak apabila f hitung < f tabel
  - Menentukan f dengan rumus  

$$f = \frac{R^2}{k}$$

$$= \frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}$$
 Dimana :  
 R<sup>2</sup> = koefisien determinan berganda  
 n = jumlah sampel  
 k = jumlah variabel bebas  
 Hasil uji f hitung pada penelitian ini tercantum pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji F-hitung**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	8105.551	2	4052.775	376.067	.000 <sup>b</sup>
	2069.136	192	10.777		
Total	10174.687	194			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	3.283

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

### Kesimpulan:

Apabila f hitung < f tabel maka H<sub>0</sub> diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila f hitung > f tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Sertifikasi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini mendukung hasil penelitian, Suranto dan Setyorini (2013), Piscayanti dan Mahayanti (2014), Siswanto dan Wahyuningsih (2015), serta Listyarini (2017). 2) Kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini mendukung hasil penelitian Aththaariq dan Wildan (2014), Sufianti dan Permana (2015), Lilawati dan Mashari (2017), serta Akbar (2019). 3) Sertifikasi dosen dan kompetensi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen.

### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih ditujukan kepada Rektor Universitas Riau Kepulauan, Ketua LPPM Universitas Riau Kepulauan atas Hibah Internal Tahun 2020.

### Daftar Pustaka

- Akbar, A. 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Agama Islam*. Turast 7(1), 2019.
- 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.
- 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.
- Lilawati, Emi dan Fauziah Mashari. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambak Beras Jombang*. Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol.3 No.1 Desember 2017.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Sufianti, Arti Dan Johar Permana. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol.XXII No.1, April 2015.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suranto, Nur Basuki, dan Yuyun Setyorini. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Surakarta*. Jurnal Poltekes Solo. Vol.1 No.1.
- Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.