

Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja dan Korelasinya dengan Kinerja Dosen

P. Anggreni^{1*} 

¹Program Studi Manajemen, Universitas Mahendradatta, Denpasar, Indonesia

*Corresponding author: gekcay@gmail.com

Abstrak

Dosen yang bersertifikasi dan tunjangan profesi yang diterima belum banyak memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja. Selain itu kompetensi dosen juga terlihat masih rendah, sehingga kinerja mereka belum mencapai hasil yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak sertifikasi dan motivasi dosen terhadap kinerja dosen. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Subyek penelitiannya adalah pimpinan (5 orang), dosen (25 orang), dan mahasiswa (40 orang). Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagi menjadi 3 bagian yaitu kuesioner untuk pimpinan, dosen, dan mahasiswa. Teknik analisis menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara sertifikasi dosen dengan kinerja dosen $r = 0,441$. Terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja dosen $r = 0,52$. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dengan sertifikasi dosen, dosen dapat membuat silabus, SAP, dan bahan ajar yang lebih baik; adanya waktu luang untuk mengoreksi hasil ujian maupun kuis mahasiswa; membuat evaluasi saat semester berakhir; menghadiri seminar atau pelatihan guna meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan. Dengan sertifikasi, dosen juga bisa menyisihkan dana untuk pembelian buku-buku sebagai referensi mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dapat menunjang profesionalismenya sebagai dosen. Implikasi penelitian ini diharapkan dosen tersertifikasi menyadari pentingnya meningkatkan kualitas diri sebagai tenaga pendidik yang profesional.

Kata Kunci: Kinerja Dosen; Motivasi Kerja; Sertifikasi Dosen.

Abstract

Lecturers who are certified and professional allowances received have not had much impact on improving performance. The purpose of this study is to analyze the impact of certification and lecturer motivation on lecturer performance. This research is a descriptive quantitative and qualitative research. The research subjects were leaders (5 people), lecturers (25 people), and students (40 people). Data collection used a questionnaire. The questionnaire was divided into 3 parts, namely questionnaires for leaders, lecturers, and students. The analysis technique uses quantitative and qualitative analysis. The results showed that there was a positive correlation between lecturer certification and lecturer performance $r = 0.441$. There is a positive correlation between work motivation and lecturer performance $r = 0.52$. The results of this study also show that with lecturer certification, lecturers can make better syllabus, SAP, and teaching materials; free time to correct student exam results and quizzes; make evaluations at the end of the semester; attend seminars or training to improve knowledge. With certification, lecturers can also set aside funds to purchase books as teaching references, conduct research and community service that can support their professionalism as lecturers. The implication of this research is that certified lecturers realize the importance of improving their quality as professional educators.

Keywords: *Lecture Performance; Work Motivation; Lecturer Certification.*

1. PENDAHULUAN

Kebijakan yang ada dapat memberikan dampak untuk kemajuan bersama antara dosen sebagai SDM maupun lembaga itu sendiri. Sistem pendidikan di Perguruan Tinggi, dosen merupakan salah satu komponen esensial yang dimiliki. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat diperlukan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan

History:

Received : February 14, 2023

Revised : February 15, 2023

Accepted : May 06, 2023

Published : May 25, 2023

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License



kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Garaika, 2020; Indriani, 2015). Dosen sebagai insan terdidik dan terampil memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Harison & Faisal, 2017; Syahrir et al., 2021). Dengan adanya tugas dan peran dosen tersebut di atas, dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Beberapa faktor perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja dosen seperti motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk meningkatkan kinerjanya (Krisna et al., 2022; Sonata et al., 2023). Guna mewujudkan hal tersebut, berbagai upaya positif dan kebijakan telah diambil oleh pemerintah, salah satunya adalah melalui sertifikasi dosen. Pemberdayaan dosen kaitannya dengan kinerja dan kompetensinya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya kinerja dan kompetensi dosen, sebab kunci keberhasilan suatu perguruan tinggi (PT) tergantung pada sumber daya manusia (dosen). Tuntutan profesionalisme dosen tentu harus terkait dan dibangun melalui peningkatan kinerja dan penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sebagai dosen.

Hasil survei yang dipublikasikan oleh *The THES (The Times Higher Education Supplement)* pada tanggal 28 Juli 2009 menyebutkan hanya ada 3 Universitas di Indonesia yang masuk dalam jajaran 500 Universitas top dunia yaitu Universitas Gajah Mada berada pada peringkat 360, ITB di peringkat 369 dan UI di peringkat 395. Ini membuktikan bahwa kualitas pendidikan tinggi di Indonesia masih rendah dan perlu ditingkatkan. Salah satu komponen yang perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia adalah meningkatkan kualitas dosen. Universitas Mahendradatta telah menyelenggarakan sertifikasi dosen sejak tahun 2008 hingga kini. Dosen yang tersebar pada 4 fakultas yakni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagian telah lulus sertifikasi dan telah mendapatkan tunjangan sertifikasi. Berdasarkan informasi dan pengamatan di lapangan bahwa dosen yang bersertifikasi dan tunjangan profesi yang diterima belum banyak memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja. Selain itu kompetensi dosen juga terlihat masih rendah, sehingga kinerja mereka belum mencapai hasil yang diharapkan.

Hal ini dipengaruhi beberapa faktor seperti sertifikat pendidik dan motivasi. Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional (Anwar, 2020; Haslina et al., 2020). Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas (Siswanto & Wahjuuningsih, 2015; Sugiyo, 2020). Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Tujuan sertifikasi adalah menilai profesionalisme dosen guna meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi. Pengakuan profesionalitas dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat pendidik. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas (Purwanto, 2020; Rachmawati, 2017; Wijania, 2017). Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen) (Nurjamaludin, 2020; Rachmawati, 2017). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator (Cintya Prabandari & Adhi Jaya, 2019). Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademik, agar kinerja dosen tersebut tercapai, maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja, maka dosen akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih rajin masuk kerja. Beberapa temuan sebelumnya menyatakan sertifikasi dosen mempengaruhi dan mendukung upaya peningkatan kualitas pembelajaran (Wahyudi, 2017). Sertifikasi dosen berpengaruh secara positif terhadap kinerja dan kompetensi dosen (Sessy et al., 2015). Sertifikasi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen sedangkan kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Siswanto & Wahjuuningsih, 2015). Pemberian tunjangan profesi terbukti dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan publikasi, meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor yang menyebabkan peningkatan tersebut (Krisna et al., 2022). Pemberian sertifikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Ristianey et al., 2020; Sugiyo, 2020; Suranto et al., 2013). Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pengajar dosen Undiksha sebelum dan setelah sertifikasi dosen (Piscayanti, 2015). Dari beberapa penelitian-penelitian tersebut, terdapat hasil yang berbeda tentang adanya pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen, maka penulis memandang perlu untuk mengangkat penelitian yang berkaitan dengan sertifikasi dosen untuk mengetahui hasil penelitian selanjutnya dengan mengambil subyek penelitian pada dosen-dosen yang sudah tersertifikasi di Universitas Mahendradatta yang merupakan perguruan tinggi swasta tertua di Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Mahendradatta.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif dengan fokus utama melihat sejauh mana pengaruh sertifikasi dosen dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen tersertifikasi. Disamping itu, ingin dilihat bagaimana bagaimana keempat kompetensi (pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial) yang dimiliki oleh tenaga pendidik yang profesional. Pada akhirnya, dapat dilihat pula penilaian pimpinan perguruan tinggi terhadap kinerja dosen tersertifikasi tersebut. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti, dari satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan seterusnya. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi (Sugiyono, 2017b). Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi. Sampel yang merupakan sebagian dari populasi tersebut kemudian diteliti dan hasil penelitian (kesimpulan) kemudian dikenakan pada populasi (generalisasi). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti.

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan, dosen, dan mahasiswa yang ada di lingkungan Universitas pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Adapun jumlah responden berjumlah 70 orang terdiri dari unsur pimpinan (5 orang), dosen (25 orang), dan mahasiswa (40 orang). Metode pengumpulan data adalah teknik/cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Ada beberapa metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat digunakan secara sendiri-sendiri, namun dapat pula digunakan dengan menggabungkan dua metode atau lebih. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: observasi, kuesioner, wawancara dan studi dokumen. Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam (Sugiyono, 2019). Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019).

Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email* atau *video call*, melalui *Zoom* atau *Skype*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner untuk unsur pimpinan, dosen, dan mahasiswa yang telah memenuhi persyaratan uji validitas dan reliabilitasnya. Cara penyusunan instrumen penelitian adalah dari variabel-variabel penelitian diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan dan pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen maka perlu digunakan kisi-kisi instrumen (Sugiyono, 2019). Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dalam penelitian ini ada tiga variabel, jadi ada tiga instrumen yang dibuat yaitu: instrumen untuk mengukur sertifikasi dosen, instrumen untuk mengukur motivasi kerja, dan instrumen untuk mengukur kinerja dosen. Kisi-kisi instrumen penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Butir
1	Sertifikasi Dosen (X1)	a. Memperbaiki kesejahteraan	2
		b. Meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran	2
		c. Meningkatkan citra dan martabat dosen	2
		d. Melindungi masyarakat dari praktik dan layanan pendidikan tinggi yang tidak berkualitas	2
		e. Meningkatkan kedisiplinan	2
		f. Meningkatkan mutu lembaga	2
2	Motivasi Kerja (X2)	a. Prestasi	2
		b. Pengakuan	2

No	Variabel	Indikator	Jumlah Butir
		c. Tanggung jawab	2
		d. Promosi	2
		e. Pertumbuhan	2
3	Kinerja Dosen (Y)	a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran	2
		b. Melaksanakan penelitian	2
		c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat	2
Jumlah			28

Alternatif jawaban dalam instrumen penelitian memakai skala Likert. Skala Likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan/pernyataan kepada responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban dalam skala ukur yang telah disediakan, untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberikan skor. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Indikator dari reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach's* (Sugiyono, 2017a). Umumnya, sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika mencapai angka minimal 0,70. Untuk dapat mengetahui tingkat reliabilitas, maka digunakan rumus reliabilitas. Hubungan validitas dan reliabilitas tidak selalu berbanding lurus tetapi saling melengkapi. Suatu penelitian yang reliabel belum tentu valid. Tetapi penelitian yang valid seringkali juga reliabel. Karena itu, uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan secara keseluruhan, tidak bisa hanya salah satunya.

Teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan dua metode yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mencari tingkat pengaruh antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi kerja dan kinerja dosen yang diperoleh dari unsur pimpinan, dosen, dan mahasiswa. Sedangkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi maupun data dari kuesioner yang berupa isian pernyataan dianalisis menggunakan metode kualitatif. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal, bahwa skor ideal maksimal dapat diinterpretasikan semakin positif, sebaliknya jika semakin mendekati skor ideal minimal berarti semakin negatif. Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban terendah

pada masing-masing variabel. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun prosentase. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS 24.0 for Windows. Untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini peneliti menghitung nilai korelasi dari variabel X dan Y. Analisis tersebut menggunakan program SPSS 24.0 for Windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diperoleh dari data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpul dari jawaban responden dikelompokkan berdasarkan variabel. Berikut hasil kategori tiap variabel. Data yang berkaitan dengan kinerja dosen tersertifikasi yang diisi oleh mahasiswa yang diampu oleh dosen yang bersangkutan. Kategori kinerja dosen disajikan pada Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5.

Tabel 2. Kategori Kinerja Dosen oleh Mahasiswa

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	50 – 89	0	0.0	Sangat Rendah
2	90 – 129	1	2.3	Rendah
3	130 – 169	4	9.3	Cukup
4	170 – 209	25	58.1	Tinggi
5	210 – 250	10	30.2	Sangat Tinggi
Jumlah		40	100.0	

Tabel 3. Kategori Kinerja Dosen oleh Pimpinan

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	20 – 39	0	0.0	Sangat Rendah
2	40 – 59	0	0.0	Rendah
3	60 – 79	1	12.5	Cukup
4	80 – 99	2	50.0	Tinggi
5	100 – 125	2	37.5	Sangat Tinggi
Jumlah		5	100.0	

Tabel 4. Kategori Kinerja Dosen oleh Dosen Tersertifikasi

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	0 – 5	0	0.0	Sangat Rendah
2	6 – 8	1	5.6	Rendah
3	7 – 11	2	11.1	Cukup
4	12 – 14	1	5.6	Tinggi
5	15 – 17	21	77.8	Sangat Tinggi
Jumlah		25	100.0	

Tabel 5. Kategori Motivasi Kerja oleh Dosen Tersertifikasi

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	50 – 89	0	0.0	Sangat Rendah
2	90 – 129	0	0.0	Rendah
3	130 – 169	0	0.0	Cukup

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
4	170 – 209	6	33.3	Tinggi
5	210 – 250	19	66.7	Sangat Tinggi
Jumlah		25	100.0	

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen. Nilai korelasi antara sertifikasi dosen dengan kinerja dosen dapat dilihat rangkumannya pada [Tabel 6](#).

Tabel 6. Korelasi Sertifikasi Dosen (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

		Sertifikasi Dosen	Kinerja Dosen
Sertifikasi Dosen	Pearson Correlation	1	.441
	Sig. (2-tailed)		.274
	N	25	5
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	.441	1
	Sig. (2-tailed)	.274	
	N	5	5

Berdasarkan [Tabel 6](#), terlihat koefisien korelasi antara sertifikasi dosen dengan kinerja dosen adalah 0,441. Harga r tabel dengan taraf signifikansi 0,005 adalah 0,344. Ini berarti r hitung $>$ r tabel. Jadi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel sertifikasi dosen dengan kinerja dosen. Artinya dengan mendapatkan tunjangan sertifikasi, kinerja dosen menjadi semakin tinggi. Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif motivasi kerja dosen tersertifikasi terhadap kinerja dosen. Nilai korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja dosen dapat dilihat rangkumannya pada [Tabel 7](#).

Tabel 7. Korelasi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Dosen
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.520
	Sig. (1-tailed)		.093
	N	25	5
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	.520	1
	Sig. (1-tailed)	.093	
	N	5	5

Berdasarkan [Tabel 7](#), koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja dosen adalah 0,520. Harga r tabel dengan taraf signifikansi 0,005 adalah 0,344. Ini berarti r hitung $>$ r tabel. Jadi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja dosen. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dosen tersertifikasi maka semakin tinggi pula kinerja dosen tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan beberapa temuan. Temuan pertama, Terdapat pengaruh positif sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen tersertifikasi di lingkungan Universitas Mahendradatta. Artinya sertifikasi dosen memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen tersertifikasi di lingkungan Universitas Mahendradatta. Sertifikasi dosen dapat berdampak pada peningkatan kinerja dosen. Namun masih ditemukan data yang menyatakan

bahwa dosen tersertifikasi merasa kurang waktu untuk mengoreksi hasil belajar mahasiswa, tes, tugas maupun kuis. Ada kemungkinan kurangnya waktu untuk mengoreksi tugas mahasiswa karena beban dosen untuk mengajar atau tugas lain terlalu besar. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan membatasi jumlah jam mengajar sampai pada batas ideal agar dosen memiliki waktu untuk koreksi, penelitian atau pengabdian masyarakat. Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademik, agar kinerja dosen tersebut tercapai, maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja, maka dosen akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih rajin masuk kerja. Sertifikasi dosen merupakan bentuk upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan mereka dengan harapan dengan semakin sejahteranya, mereka mampu meningkatkan kualitas profesionalismenya yang pada akhirnya juga meningkatkan kualitas pendidikan nasional (Krisna et al., 2022; Sugiyo, 2020).

Temuan kedua, terdapat pengaruh positif motivasi kerja dosen tersertifikasi terhadap kinerja dosen. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang ada dan bekerja pada diri organisme atau individu yang menjadi penggerak dan pengarah tingkah laku individu tersebut (Sari, 2019; Siska, 2018). Motivasi dalam menyusun konsepsi teori mengenai motivasi bisa dikategorikan dalam tiga pendekatan yang utama, yakni pendekatan biologis, pendekatan behavioristik, dan pendekatan kognitif. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Moè et al., 2018; Stellmacher et al., 2020). Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada dosen sebagai tenaga pendidik yang profesional, artinya sebagai tenaga pendidik profesional dosen tersebut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, berkepribadian, dan berjiwa sosial.

Disamping itu, diharapkan motivasi kerja mereka akan meningkat yang ditunjukkan dalam keikutsertaan mereka dalam kegiatan-kegiatan atau pelatihan yang dapat terus mengasah dan mempertajam kopetensinya. Temuan ini diperkuat dengan temuan sebelumnya menyatakan sertifikasi dosen mempengaruhi dan mendukung upaya peningkatan kualitas pembelajaran (Sessy et al., 2015; Siswanto & Wahjuuningsih, 2015; Wahyudi, 2017). Pemberian tunjangan profesi terbukti dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan publikasi, meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor yang menyebabkan peningkatan tersebut (Krisna et al., (2022). Pemberian sertifikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Ristianey et al., 2020; Sugiyo, 2020; Suranto et al., 2013). Namun, tidak banyak berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah seperti seminar, pelatihan atau penulisan karya ilmiah. Hal ini kemungkinan disebabkan kurangnya dukungan dari lembaga terutama kurangnya bantuan untuk pembayaran seminar, akomodasi, dan lain-lain. Oleh karena itu, disarankan agar lembaga mendukung penuh kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme dosen. Implikasi penelitian ini diharapkan dosen tersertifikasi menyadari pentingnya meningkatkan kualitas diri sebagai tenaga pendidik yang profesional.

4. SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di lingkungan Universitas Mahendradatta. Artinya motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen tersertifikasi di lingkungan Universitas Mahendradatta. Sementara beberapa dosen menyatakan enggan untuk menempuh studi lanjut karena beberapa alasan:

usia, menunggu beasiswa, dan dana. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan tetap memotivasi mereka agar studi lanjut guna meningkatkan kualitas mereka sebagai tenaga pendidik yang profesional.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>.
- Cintya Prabandari, L. P., & Adhi Jaya, A. A. N. (2019). Sistem Informasi Kompilasi Data Tugas Akhir Politeknik Ganesha Guru. *JST (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 8(2). <https://doi.org/10.23887/jst-undiksha.v8i2.21862>.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>.
- Harison, & Faisal, R. (2017). Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Komputer*, 5(2), 89–93. <https://doi.org/10.14710/jtsiskom.5.2.2017.90-94>.
- Haslina, M., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1802–1811. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/651>.
- Indriani, W. (2015). Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.19109/elidare.v1i2.675>.
- Krisna, F. N., Purnama, J., Martoo, S. Fajar, Martak, Y. F., & Restuaji, T. A. (2022). Pengaruh Sertifikasi Pendidik terhadap Peningkatan Publikasi Ilmiah Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 7(1), 78–92. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v7i1.2464>.
- Moè, A., Katz, I., & Alesi, M. (2018). Scaffolding for motivation by parents, and child homework motivations and emotions: Effects of a training programme. *British Journal of Educational Psychology*, 88(2), 323–344. <https://doi.org/10.1111/bjep.12216>.
- Nurjamaludin, M. (2020). Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dalam Mengajarkan IPS di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Garut. *Jurnal Pedagogi Pendidikan Dasar*, 7(1), 49–64. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jppd/article/view/30059>.
- Piscayanti, K. S. (2015). Pengaruh Sertifikasi Dosen terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiksha. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Hmaniora*, 4(1), 534–544. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v4i1.4922>.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/397>.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>.
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 1310–1317. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>.

- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>.
- Sessy, D. H., Rivilla, R., Pd, M. M., Muhniansyah, H., Pd, S., Pd, M., Rianie, D. H. N., Diajukan, M. A., Persyaratan, M., Yang, P., Dipa, D., Antasari, I., & Tahun, B. (2015). *Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja dan Kompetensi Dosen IAIN Antasari Banjarmasin*.
- Siska, A. J. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi*, 3(2), 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>.
- Siswanto, V. A., & Wahjuuningsih, T. P. (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*, 123–134.
- Sonata, F., Hutagalung, J., Wiguna, D. P., Kusnasari, S., & Kustini, R. (2023). Peran serta Perguruan Tinggi dan Asosiasi Peneliti dalam Membangun Pendidikan Kependudukan pada Usia Remaja sebagai Upaya Membangun Karakter Bangsa. *JCES (Journal of Character Education Society)*, 6(1), 86–94. <https://doi.org/10.31764/jces.v6i1.12089>.
- Stellmacher, A., Ohlemann, S., Pfetsch, J., & Ittel, A. (2020). Pre-service teacher career choice motivation: A comparison of vocational education and training teachers and comprehensive school teachers in Germany. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 7(2), 214–236. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.7.2.5>.
- Sugiyono. (2020). Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Produksi Siaran*, 6(1), 16–27. <http://ojs.mmtc.ac.id/index.php/jips/article/view/72>.
- Sugiyono. (2017a). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2017b). Metode penelitian kuatitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010), 1–332.
- Suranto, Nur, B., & Setyorini, Y. (2013). Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Surakarta. *Interest: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 12(2), 100–104. <http://jurnal.poltekkes-solo.ac.id/index.php/Int/article/view/70>.
- Syahrir, S., Supriyati, Y., & Fauzi, A. (2021). Evaluasi Dampak Program Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) melalui model CIPP pada Kinerja Dosen aspek Pembelajaran pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(1). <https://doi.org/10.36312/jime.v7i1.1716>.
- Wahyudi, A. (2017). Sertifikasi Dosen dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tulungagung. *Publiciana*, 10(1), 1–28. <https://doi.org/10.36563/publiciana.v10i1.101>.
- Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran PPs Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(4), 176–184. <https://doi.org/10.23887/jipp.v1i3.11983>.