

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND LECTURER CERTIFICATION ON LECTURER PERFORMANCE (CASE STUDY AT ALMUSLIM UNIVERSITY)

Sri Yanna^{1*)} dan M. Yusuf²⁾

¹⁾ Mahasiswa Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

²⁾ Staf Pengajar S2 Magister Manajemen FEB - UNIKI

*) email: fajri071113@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and measure 1) The influence of organizational culture on Lecturer Performance at Almuslim University. 2) The influence of motivation on Lecturer Performance at Almuslim University. And 3) The effect of lecturer certification on the Performance of Lecturers at Almuslim University. This research was conducted at the University of Almuslim Peusangan Bireuen. As for the variables of this study are organizational culture, lecturer work motivation, lecturer certification, and lecturer performance. The study was conducted on 76 lecturers who are qualified Serdos, in 7 (seven) faculties at the University of Almuslim in August - September 2019 .. The results showed that the level of organizational culture according to the lecturer had reached 80.82 percent in supporting lecturer performance, while the level of motivation lecturer work has reached 81.51 percent. The average level of lecturer performance reaches good qualifications. The results of the path analysis, with a 95 percent confidence level, found that, 1). There is a causal relationship between organizational culture and lecturer work motivation which is very significant, as well as work motivation with lecturer certification, so as to ensure that between independent variables (exogenous) a causal relationship occurs, 2). There is an influence of organizational culture both directly and indirectly on the performance of lecturers by 30.99 percent. 3). There is a direct and indirect influence on the aspects of lecturer work motivation on the lecturer performance level of 29.87 percent. 4). While the effect of the aspect of granting lecturer Certification to lecturer performance is quite significant at 11.40 percent. 5). The magnitude of the contribution of organizational culture factors, work motivation of lecturers and lecturer certification on the performance of lecturers amounted to 74.4 percent.

Keywords: *Organizational culture, Lecturer work motivation, Lecturer certification, Lecturer performance*

1. Pendahuluan

Masa depan bangsa dan keunggulan bangsa, ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia yang dimilikinya, disamping sumber daya alam dan modal. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi diharapkan secara signifikan dapat menjadi subjek pembangunan untuk lebih berhasil mengelola sumber daya (*resource*) bagi kepentingan kesejahteraan masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Bab VI, pasal 14 disebutkan bahwa "Jenjang pendidikan formal terdiri atas

pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi".

Pendidikan Tinggi, merupakan kelanjutan dari pendidikan menengah, hal ini seperti yang disampaikan dalam pasal 19 ayat (1) undang-undang tersebut yaitu: "Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi"

Pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendi-

dikan nasional, mempunyai tujuan umum sebagai mana tercantum dalam pasal 2 PP Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, yaitu:

"(1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian; (2) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian dan/atau mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional". Tujuan pendidikan tinggi tersebut, akan sangat tergantung dalam pelaksanaannya dari kondisi penyelenggaraan perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan keputusan Mendikbud Nomor 0339/U/1994 tentang Ketentuan Pokok Penyelenggaraan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang sampai saat ini masih diberlakukan.

Perguruan tinggi swasta di Aceh, akan terus menghadapi berbagai tantangan besar yang perlu mendapat perhatian serius semua komponen, khususnya pemilik PTS dan Kopertis sebagai lembaga pembina PTS. Globalisasi ekonomi dan revolusi teknologi Informasi adalah dua kekuatan besar yang sangat mempengaruhi dunia perguruan tinggi Indonesia, termasuk di Aceh. Kalau lembaga pendidikan tinggi swasta tidak mampu merespon tantangan globalisasi ini dengan memadai, diperkirakan lembaga tersebut tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya di masyarakat, dan secara pelan tetapi pasti akan kehilangan kepercayaan dan peranannya. Salah satu komponen dalam PTS yang memberikan warna cemerlangnya PTS adalah sumber daya dosen sebagai pelaksana akademik, diharapkan memiliki kualitas yang setara nasional, agar mampu bersaing di Era industri 4.0 ke depan.

Hasil penelitian Marwan (2016) menyatakan bahwa Kinerja dosen merupakan dimensi paling utama perlu dilakukan monitoring dan evaluasi setiap semester atau setiap tahun. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh dosen sendiri, maupun oleh peserta didik melalui IMD (indeks mengajar dosen) dalam melaksanakan pekerjaan atau atasan langsung dosen melalui observasi kelas. Oleh sebab itu perlu dilihat faktor yang menentukan tingkat kerja (prestasi kerja) seorang dosen.

Kinerja dosen merupakan salah satu hal yang sangat penting dimiliki setiap Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Provinsi Aceh. Mutu merupakan hasil akhir dari kinerja. Hasil pengamatan peneliti bahwa mutu lulusan secara rata-rata masih rendah, kelembagaan serta kebijakan pembiayaan

perguruan tinggi di Aceh dari pemerintah masih rendah, tingkat kepuasan dosen dan mahasiswa masih rendah, tingkat kesejahteraan dosen masih rendah, sebahagian dosen belum MoU dengan badan penyelenggara, dan manajemen yang masih tertutup. Hal ini berdampak kepada semakin menurunnya kinerja dosen PTS.

Tidak terkecuali Universitas Almuslim Peusangan di Kabupaten Bireuen. Walaupun PTS ini terpilih sebagai PTS terbaik di Aceh tahun 2018 dan 2019 lalu, kondisi tersebut yang disebutkan kerap terjadi. Sehingga perlu adanya usaha bersama untuk tetap menjaga eksistensi kepercayaan masyarakat pada PTS, hal ini sangat mungkin dilakukan atas dasar kewenangan penuh diberikan pemerintah pada yayasan atau badan penyelenggara atau pengelola PTS itu sendiri untuk dapat meningkatkan mutu proses terutama, sehingga mendapatkan lulusan yang berkualitas dan dapat bersaing dengan lulusan sesama PT.

Pilar utama daya saing bangsa adalah *human capital* atau Sumber Daya Manusia atau modal manusia, yang kedua adalah inovasi teknologi. Masalah SDM yang rendah menyebabkan proses pembangunan berjalan kurang lancar karena tidak didukung oleh produktivitas dan kualitas tenaga kerja yang memadai. Tingkat produktivitas SDM merupakan salah satu tolok ukur kualitas SDM, makin tinggi produktivitas SDM, maka makin bagus kualitasnya. Begitu juga sebaliknya.

Demikian juga dalam pendidikan tinggi, masalah SDM yang menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Mutu dosen dan keefektifan pegawai kependidikan menjadi hal yang utama untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi, juga dalam hal meningkatkan daya saing lulusan perguruan tinggi karena mutu lulusan perguruan tinggi merupakan salah satu indikator untuk menilai kekuatan daya saing suatu perguruan tinggi (M. Yusuf, 2014:33).

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian seorang dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerjanya. Dalam rangka pencapaian kinerja Dosen membutuhkan komponen-komponen intern dan ekstern organisasi PTS menuju arah pencapaian kinerja dosen melalui adanya manajemen pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Tentu saja perguruan tinggi harus mampu menjawab tantangan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, melalui perumusan visi, misi,

tujuan, sasaran, program kerja, dan penetapan indikator kinerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja PTS di provinsi Aceh. Pemerintah pusat menyediakan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) di setiap daerah. Untuk provinsi Aceh adalah Wilayah XIII, sebagai langkah untuk memudahkan atau mempercepat terlaksananya fungsi WASDALBIN.

Hal yang sangat penting bagi organisasi PTS adalah adalah menyangkut kinerja dosen yang telah menjadi sorotan publik di era keterbukaan dan iklim demokratisasi saat ini. Tinggi rendahnya kinerja dosen dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan kompensasi yang diterapkan baik kompensasi finansial maupun non finansial atau kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja, budaya, motivasi dalam mengajar, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi PTS yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan PTS. Bahkan, budaya organisasi dapat diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. Dalam peradaban modern, budaya organisasi bukan lagi sejarah masa lalu organisasi dalam meraih sukses, tetapi lebih sebagai rekayasa manajemen atau pemegang otoritas organisasi untuk berkompetensi. Oleh karena itu, budaya organisasi senantiasa dijaga, dipelihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen untuk berkompetisi. Dampak terhadap kinerja terjadi apabila budaya organisasi dapat memberikan motivasi bagi dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Parker dan Bradley dalam Sopiha (2008; 181) menyimpulkan bahwa khusus untuk organisasi-organisasi publik, guna meningkatkan nilai kompetitifnya, maka diperlukan suatu budaya organisasi yang mampu beranjak dari model-model administrasi publik tradisional sebagaimana hal tersebut telah dilakukan oleh organisasi-organisasi sektor swasta. Penelitian mengenai kinerja ini juga dilakukan Kotter dan Heskett dalam Sopiha (2008; 177) menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan dan budaya organisasi dapat diciptakan dan dibentuk untuk menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karenanya, kajian penelitian ini perlu dilakukan terhadap kinerja dosen PTS untuk melihat seberapa besar budaya organisasi akan berpengaruh pada kinerja dosen.

Schein dalam Ashar (2001; 36) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah *shared basic assumption* yang dipelajari ketika organisasi memecahkan masalah eksternal dan internal yang dianggap valid. Dikatakan lebih lanjut bahwa selama pemecahan itu valid, organisasi tidak akan mengalami masalah. Dengan kata lain, budaya organisasi akan menunjang unit kerjanya dan produktivitasnya.

Selain budaya PTS, juga dibutuhkan motivasi berprestasi yang dapat mendorong dosen untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung-jawabnya dalam bentuk perwujudan tridharma PT. Dosen harus mampu menciptakan dan menumbuhkan dorongan dari dalam dirinya dan dari luar dirinya sehingga akan mendapatkan kepuasan kerja dan kinerja. Motivasi berprestasi asset yang penting untuk terus dipelihara dan dijaga kestabilan seorang dosen untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2011; 389). Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerjaan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan, serta budaya organisasi (Wibowo, 2011; 391).

Salah satu teori mengenai terbentuknya motivasi adalah teori Robert Kreitner dan Angelo Kinicki bahwa motivasi diperoleh melalui kebutuhan (*needs*), adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Menurut teori ini, menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional.

Dosen disini merupakan sumber daya manusia yang profesional pada dunia pendidikan yang memiliki peran untuk mencerdaskan bangsa melalui proses belajar mengajar. 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.

Melaksanakan tugas keprofesionalan seorang dosen mempunyai kewajiban antara lain (Arwildayanto, 2013) : a) Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai

dan mengevaluasi hasil pembelajaran; b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; c) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. d) Menjunjung tinggi teraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Standar mutu kerja dosen menjadi fondasi maupun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen sebagai SDM yang kompeten.

Berdasarkan pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pemerintah wajib melaksanakan program sertifikasi pendidik paling lama dalam waktu 12 bulan terhitung sejak berlakunya undang-undang tersebut. Juga diamanatkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 42 tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, menetapkan pasal 1 : Ayat 1 : sertifikasi dosen adalah pemberian sertifikat pendidik untuk dosen dalam jabatan. Ayat 2 : sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh dosen yang telah memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya program magister (S2) /setara, memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, dan memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya Asisten Ahli. Ayat 3 : sertifikasi dosen diselenggarakan oleh perguruan tinggi terakreditasi yang ditetapkan oleh Mediknas.

Pengertian sertifikasi dosen adalah bukti formal dari pemerintah sebagai pengakuan yang diberikan pada dosen sebagai tenaga profesional. (UURI No. 15 tahun 2005). Sertifikasi dosen dilakukan melalui uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat pendidik. Uji kompetensi dilakukan melalui penilaian dokumentasi portofolio yang merepresentasikan kualifikasi akademik dan unjuk kerja Tri Dharma Perguruan Tinggi, penilaian persepsional dari teman sejawat, mahasiswa dan dosen yang bersangkutan tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian serta pernyataan diri dosen yang bersangkutan dalam pengembangan institusinya.

Dengan diberikannya sertifikasi kepada dosen yang telah memenuhi persyaratan sertifikasi akan memperoleh tunjangan profesi atau tambahan penghasilan selain gaji yang diterima sesuai dengan peraturan perundang yang ada.

Dengan alasan dan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisis kinerja dosen Universitas Almuslim, dengan mengambil judul; “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen” dengan Studi Kasus di Universitas Almuslim.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Rivai dan Mulyadi, 2010:374).

Sedangkan Sagala (2008:122) menyatakan bahwa ; “Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dari makna bersama (*shared meaning*) yang menekankan pentingnya norma-norma kelompok kerja, sentimen-sentimen, nilai-nilai dan interaksi-interaksi yang muncul di tempat kerja saat mereka menggambarkan sifat dan fungsi-fungsi organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan budaya organisasi pendidikan baik pada tata birokrasi pendidikan di provinsi dan kabupaten/kota maupun organisasi satuan pendidikan pada semua jenjang dan jenis adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”.

Robbins (2006:510) memberikan karakteristik budaya organisasi, yakni: (1) inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*); (2) perhatian terhadap detail (*attention to detail*); (3) berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*); (4) berorientasi kepada manusia (*people orientation*); (5) berorientasi tim (*team orientation*); (6) agresifitas (*aggressiveness*); dan (7) stabilitas (*stability*). Sehingga Robbins (2006:135) menjabarkan indikator dari budaya organisasi dalam 10 kajian (manifest) yaitu: (1) inisiatif individu, (2) pengarahan, (3) integrasi, (4) dukungan manajemen, (5) kontrol, (6) sistem imbalan, (7) pola komunikasi, (8) intergritas, (9) komitmen, dan (10) ketulusan.

Pada era global pendidikan tinggi memainkan peranan penting untuk dapat berkompetisi sesama sumber daya manusia pada tingkat nasional maupun internasional. Dosen sebagai pendidik, peneliti dan pengabdian kepada masyarakat dalam tugas di kampus harus selalu dapat menunjukkan sikap, mentaati norma, aturan, menerapkan nilai-

nilai spritual dalam bertindak yang tidak hanya *transfer of knowledge* kepada peserta didik. Dosen juga dapat menjadikan dirinya sebagai *mentor* bagi mahasiswa untuk dapat memberikan inspirasi dan motivasi dalam belajar. Dosen sebagai yang dicontoh dan yang ditiru atau dosen masa depan sebagai model bagi mahasiswa dan masyarakat. Dosen tidak hanya sebagai pemberi nilai semata tetapi lebih dari itu.

Dosen yang berhasil adalah dosen yang dapat memberi perannya kepada mahasiswa yang dapat diterima oleh semua mahasiswa. Peran yang diberikan berupa dosen berperan sebagai ayahku, dosen sebagai ibuku, dosen sebagai kakekku, dosen sebagai nenekku, dosen sebagai abangku/ kakakku, dosen sebagai adikku, dosen sebagai temanku/ sahabatku, dosen sebagai kekasihku, dan dosen adalah dosenku.

Dosen juga wajib mempersiapkan, membuat, melaksanakan, melaporkan, dan menindak lanjuti semua aktivitas tridarma perguruan tinggi pada periode tertentu untuk dinilai ketaatan, kepatuhan, nilai-nilai, loyalitas, kemajuan dan kecocokan dosen sebagai pendidik, peneliti, dan pengabdikan kepada masyarakat, semua itu dalam bentuk dokumen, untuk mendapat penilaian pimpinan/ atasan sesuai kebutuhan dan ketentuan. Perguruan tinggi tentu saja memiliki budaya organisasi tersendiri, budaya yang tumbuh dan berkembang serta dianut oleh setiap individu/dosen dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, sasaran dan program kerja Perguruan Tinggi dimasa mendatang dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Budaya organisasi akan memiliki makna tersendiri bagi Dosen disetiap aktivitasnya, tentu saja budaya yang sesuai dengan tuntutan Dosen dan lembaga akan mendapatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen

Motivasi sangat penting dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi apa saja. Faktor utama untuk dapat bergerak maju sangat diperlukan adanya motivasi individu-individu dalam organisasi itu sendiri. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. (Robbin dan Mary, 2007:129). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Ditambahkan Robbins (2002:55) bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Teori yang dikembangkan McClelland (Mangku negara, 2006:63), Uno (2008:4), Newstrom, John W. (2007), menjabarkan secara operasional terdapat 2 (dua) kajian motivasi, yakni motivasi internal dan motivasi eksternal.

- a. motivasi internal dijabarkan dalam 5 (lima) indikator, yakni (1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, (2) Memiliki minat terhadap pekerjaan, (3) Kepuasan dalam bekerja, (4) Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan (5) Semangat dalam bekerja.
- b. motivasi eksternal dijabarkan dalam 6 (enam) indikator, yakni (1) Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain, (2) Ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan, (3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi, (4) Dorongan dari atasan, (5) Hubungan antar pribadi, dan (6) Kondisi kerja.

Maslow dalam teori kepuasannya mengemukakan adanya tingkatan kebutuhan manusia. Maslow (dalam Mangkunegara, 2000:95) memandang motivasi manusia sebagai hierarki dari lima kebutuhan yang menentang dari kebutuhan paling dasar yakni kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan yang paling tinggi yakni aktualisasi diri. kelima kebutuhan tersebut adalah: 1) kebutuhan fisiologis, 2).kebutuhan rasa aman, 3).kebutuhan untuk merasa memiliki, 4).kebutuhan akan harga diri, dan 5).kebutuhan untuk mengaktualisasi diri,

Kinerja dosen akan meningkat manakala dosen mampu menunjukkan motivasi untuk berprestasi yang baik. Motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan atau kebutuhan dalam diri individu untuk meraih hasil atau prestasi tertentu merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya (M. Yusuf, 2015:9). Kinerja dosen yang tinggi secara konseptual dipengaruhi oleh motivasi dari dosen dalam melaksanakan tugas dan perannya berupa tridarma perguruan tinggi di mana dosen itu berada. Dosen melakukan aktivitas bukan saja dikampus, namun banyak tugas dan peran diluar kampus juga harus dilakukan sebagai tugas tridarmanya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen untuk berprestasi. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen untuk berprestasi antara lain motivasi, kepuasan kerja, sistim kompensasi, disain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja ini sangat penting, karena fungsi pemimpin kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan kinerja yang sesuai dengan situasi tertentu. Dua faktor yang disebutkan diawal yaitu motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang harus

diperhatikan oleh sebuah organisasi, karena jarang ada individu yang dapat bekerja dengan maksimal apabila tidak ada yang mampu memotivasi semangat kerjanya kerja dosen.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi perguruan tinggi swasta dan memberikan kontribusi dalam bentuk prestasi. Kinerja seorang dosen akan baik, jika dosen mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Suatu organisasi tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan dan hirarki, melainkan dikendalikan oleh visi dan nilai. Disamping itu juga adanya kontribusi pemimpin merupakan suatu keharusan dalam organisasi, guna meningkatkan kinerja. Perolehan kinerja yang tinggi tersebut membutuhkan adanya sikap motivasi berprestasi dari semua komponen baik staf/karyawan, dosen maupun pejabat dan pimpinan PTS. Tinggi dan rendahnya motivasi tersebut dipengaruhi oleh bagaimana situasi budaya organisasi, perilaku kepemimpinan dari setiap individu maupun tim.

Kinerja merupakan tujuan hampir semua organisasi bentuk apapun, bahkan secara individu-individu semuanya untuk meningkatkan prestasi atau kinerjanya. Dengan demikian diduga motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen. Kinerja dosen akan ditentukan oleh banyak faktor, namun faktor motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap meningkat atau tidak meningkatnya kinerja. Dengan demikian diduga bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Dosen.

Hasil penelitian Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahjuningsih (2015), motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan Suwandi (2012) dengan judul : Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Kota Semarang, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dosen dengan kinerja dosen. Serta hasil penelitian Dyah Listyarini (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di kota Semarang.

Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Dosen

Sertifikasi dosen adalah suatu sistem penghargaan berupa sertifikat pendidik kepada dosen yang didapatkan melalui serangkaian penilaian. Sertifikasi dosen adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dosen di bidang tri dharma perguruan tinggi. Bagi dosen yang telah lulus sertifikasi, diberikan tunjangan sertifikasi yang

diharapkan meningkatkan kinerjanya di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. (Kadek Sonia Piscayanti,2015).

Menurut Peraturan Pemerintah tentang guru dan dosen, pasal 1 item 4 dan 5: (1) Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen, (2) Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional Kewajiban Serdos terdapat di : (1) UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 45 (2) PP no. 37 tahun 2009 tentang dosen pasal 2 Bunyinya : Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan Satuan Pendidikan Tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tujuan dari sertifikasi dosen ini dikemukakan oleh Jamal (2009:29) dalam adalah: 1) Untuk meningkatkan mutu lulusan dan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas dosen. Secara detail, sertifikasi dosen bertujuan sebagai berikut, 2) Menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. 3) Meningkatkan profesionalisme dosen, 4) Meningkatkan proses dan hasil pendidikan, dan 5) Mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Kinerja dosen diawali oleh kepuasan kerja dosen secara menyeluruh pada suatu organisasi perguruan tinggi swasta di Aceh, kinerja tidak dapat dicapai apabila dosen-dosen tidak merasa puas disetiap aktivitas yang dihasilkannya, demikian juga sebaliknya kepuasan kerja tidak tercapai apabila kinerjanya rendah. Dengan demikian diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja Dosen. Kepuasan kerja dan kinerja dosen memiliki kedudukan yang sama penting dalam organisasi PTS di Provinsi Aceh.

Maka agar dosen puas mengerjakan pekerjaannya, perlu diberikan penghargaan atas profesinya, maka pemerintah memberikan dana sertifikasi bagi dosen yang mampu melaksanakan profesinya sesuai UU. Karena dosen merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh dosen yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang bagus, sehingga peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas dosen.

Hasil penelitian Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahjuningsih (2015), menyatakan sertifikasi

berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh M. Hurmaini (2011) dengan judul “Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran, Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi, disimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif antara pelaksanaan sertifikasi guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Suwandi (2012) dengan judul : Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Kota Semarang, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara sertifikasi dosen dengan kinerja dosen. Serta hasil penelitian Dyah Listyarini (2017) menunjukkan bahwa pemberian sertifikasi dosen, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Semarang.

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian dilakukan dengan eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Hal yang akan dijelaskan adalah hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, yakni menjelaskan pengaruh variabel bebas (Budaya organisasi, Motivasi Kerja Dosen, dan Sertifikasi dosen) terhadap variabel tidak bebas, yaitu Kinerja Dosen.

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen yang memiliki jabatan fungsional dan telah memperoleh serifikasi dosen, sampai tahun 2018 lalu di Universitas Almuslim yang berjumlah 231 orang. Maka diambil sampel dengan langkah Slovin pada taraf keyakinan 95%, diteliti sejumlah 56 orang dosen dari latar belakang kepangkatan akademik.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi (X₁)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan • Nilai • Norma • Perilaku 	<ol style="list-style-type: none"> 1) inisiatif individu, 2) pengarahan, 3) integrasi, 4) dukungan manajemen, 5) kontrol, 6) sistem imbalan, 7) pola komunikasi, 8) integritas, 9) komitmen, 10) ketulusan

Motivasi (X₂)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi internal 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tanggung jawab pekerjaan, 2) Memiliki minat terhadap pekerjaan, 3) Kepuasan dalam bekerja, 4) Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan 5) Semangat dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi eksternal 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain, 2) Ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan, 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi, 4) Dorongan dari atasan, 5) Hubungan antar pribadi, dan 6) Kondisi kerja
Sertifikasi Dosen (X₃)	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan • Manfaat • Prinsip • Proses 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tujuan sertifikasi, 2) Manfaat sertifikasi, 3) Prinsip sertifikasi, dan 4) Proses sertifikasi.
Kinerja Dosen (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Tri Dharma PT 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Dosen sebagai pelaksanaan Pendidikan 2) Dosen sebagai pelasanan Penelitian 3) Dosen sebagai pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat 4) Dosen Sebagai pelaksanaan tugas penunjang

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan meliputi: Data penelitian dianalisis secara eksplanatory yang diikuti dengan menguji persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur.

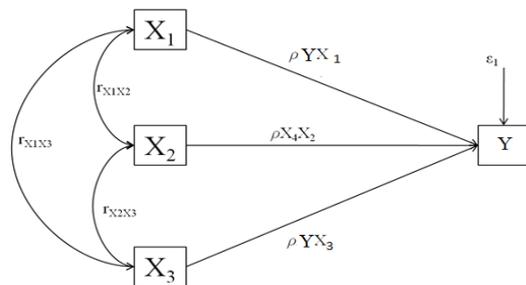
Untuk memperoleh persyaratan analisis, dilakukan uji: asumsi normalitas, linearitas, otokorelasi, dan uji multikolinieritas. Dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur (*Path Analysis*). Pedhazur (1982) dalam Marwan, dkk (2019) mengemukakan asumsi yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis jalur ada lima, yaitu: (1) Hubungan antara variabel dalam model linier, aditivitas tidak ada efek-efek interaksi dan kausal; (2) Semua variabel residu (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel yang membangun model; (3) Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran balik; (4) Variabel yang diukur berskala interval; dan (5) Variabel diukur tanpa kesalahan.

Pemilihan metode analisis jalur menurut Kusnendi, (2005) dan Sarwono, Y. (2007) dalam Amiruddin dan Win (2012:17) dilakukan dengan pertimbangan: a. Metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang

- sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti.
- b. Analisis jalur cocok digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap set variabel akibat (endogen), baik secara simultan maupun parsial.
 - c. Analisis jalur cocok untuk sampel yang melebihi atau diatas 100 responden dan data diolah bersifat exploratory serta data dapat diobservasi secara langsung di lapangan.

Alasan menggunakan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri, beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. (Pedhazur, E.J; 1982, dalam Marwan; 2019).

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran & Model Teoretis

Keterangan :

X₁ = Budaya Organisasi, X₂= Motivasi kerja Dosen
 X₃ = Sertifikasi Dosen, Y = Kinerja Dosen

ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

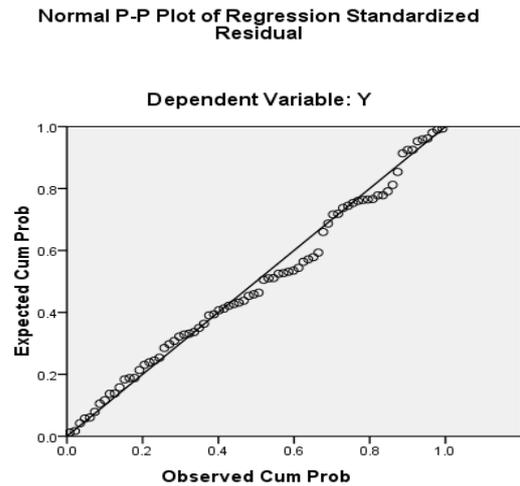
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data penelitian tiap-tiap variabel penelitian berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal jika data penelitian menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal (Ikhsan et al,2014). Hasil uji normalitas data dengan menggunakan *normal probability plot* dapat dilihat pada grafik 1.

Berdasarkan grafik 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Uji Autokorelasi

Autokorelasi mendeteksi adanya hubungan antara kesalahan pengganggu yang muncul pada data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat autokorelasi antara kesalahan pengganggu.

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menghitung *Durbin Watson* (d), dengan membandingkan nilai d terhadap dl dan du. Setelah menghitung nilai statistik selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel pada tingkat signifikan 5%. Berdasarkan tabel 2, nilai *Durbin Watson* adalah 1.641. Nilai dL adalah 1,52 dan dU adalah 1,72. Maka hasil uji tidak terdapat autokorelasi..

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.863 ^a	.744	.734	.34146	1.641

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF dari masing-masing variabel. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel independen dalam model (Ghozali ,2005). Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

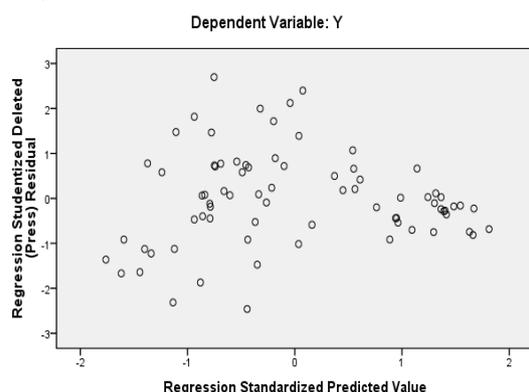
Model Regresi	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya organisasi	0.113	8.824	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Motivasi Dosen	0.110	9.117	
Sertifikasi Dosen	0.518	1.931	

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah).

Dari informasi diatas, maka karena *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan kedua variabel bebas dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan garfik *scatter plot* (Ikhsan et al,2014). Suatu model regresi disebut tidak terjadi heteroskedastisitas jika data menyebar secara acak dan tersebar di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya, jika data menyebar secara tidak acak dan terpola, maka heteroskedastisitas terjadi pada model regresi yang digunakan (Ma’ruf, 2005).



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3, memperlihatkan data menyebar secara acak dan tidak berpola pada sumbu Y. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Path Analysis

a. Pengujian Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Sertifikasi terhadap Kinerja Dosen

a.1. Uji Signifikansi Model

Pengujian koefisien regresi dan koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model structural yang dibangun antar 3 variabel eksogen

terhadap variabel endogen (Kinerjai) signifikans secara statistik. Maka hasil uji dapat dinyatakan dalam table 4 berikut:

Tabel 4
Rangkuman Hasil Perhitungan Estimasi Koefisien Jalur

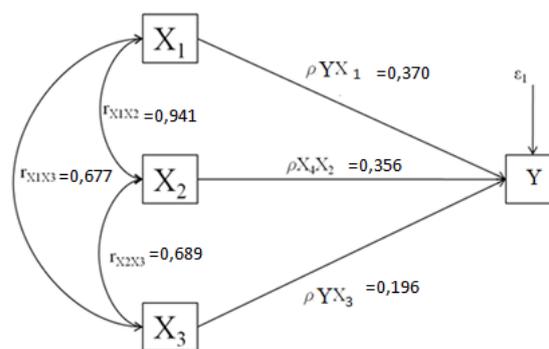
No	Koefisien Korelasi	Sig. Uji	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	r ₁₂ =0,941	0,000	p _{yx1} = 0,370	2.090	0.040	Signifikan
2	r ₁₃ =0,677	0,000	p _{yx2} = 0,356	1.976	0.042	Signifikan
3	r ₂₃ =0,689	0,000	p _{yx3} = 0,196	2.372	0.020	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Hasil pengujian dengan statistik – t, dinyatakan koefisien model semua signifikans, artinya baik variable Budaya organisasi, Motivasi dan Sertifikasi, berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

a.2. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka struktur pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian

- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Motivasi kerja Dosen
- X₃ = Sertifikasi Dosen
- Y = Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya

1). Pengaruh Budaya Organissi terhadap Kinerja Dosen.

a.Pengaruh langsung : (0,370)²x 100% = 13,69%

b.Pengaruh tidak langsung :

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya organisasi (X₁) terhadap Kinerja dosen (Y), dapat melalui hubungan kausal X1 dengan X₂ (motivasi dosen) dan X₁ dengan X₃ (Sertifikasi dosen)

Melalui X₂: (0,370)(0,941)(0,356) x 100% = 12,39%

Melalui X₃: (0,370)(0,677)(0,196) x 100% = 4,91%

c.Pengaruh Total Aspek Budaya organisasi adalah sebesar 30,99%

2). **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen.**

a.Pengaruh langsung : $(0,356)^2 \times 100\% = 12,67\%$

b.Pengaruh tidak langsung :

Besarnya pengaruh tak langsung Motivasi kerja dosen (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y), dapat melalui hubungan kausal X_2 dengan X_1 (Budaya) dan X_2 dengan X_3 (sertifikasi)

Melalui X_1 : $(0,356)(0,941)(0,370) \times 100\% = 12,39\%$

Melalui X_3 : $(0,356)(0,689)(0,196) \times 100\% = 4,81\%$

c.Pengaruh Total Aspek Motivasi, yakni 29,87%

2). **Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Dosen.**

a.Pengaruh langsung : $(0,196)^2 \times 100\% = 3,84\%$

b.Pengaruh tidak langsung :

Melalui X_1 : $(0,196)(0,677)(0,370) \times 100\% = 4,91\%$

Melalui X_2 : $(0,196)(0,689)(0,196) \times 100\% = 2,65\%$

c.Pengaruh Total Aspek Sertifikasi yakni 11,40%

b. Analisis Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Motivasi kerja, dan Sertifikasi dosen terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + \epsilon_1$$

$$= 0,370 X_1 + 0,356 X_2 + 0,196 X_3 + \epsilon$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Budaya organisasi (X_1) bernilai positif (0,370) artinya semakin meningkat dan kondusif budaya organisasi di lingkungan Universitas Almuslim, maka akan semakin meningkat kinerja dosen Universitas Almuslim Peusangan Bireuen.

Koefisien jalur Motivasi dosen (X_2) bernilai positif (0,356) artinya apabila motivasi dosen dalam tugasnya menjalankan tri dharma perguruan tinggi (baik pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja dosen Universitas Almuslim Peusangan Bireuen.

Koefisien jalur Sertifikasi dosen (X_3) bernilai positif (0,196) artinya apabila dosen mendapatkan penghargaan dengan sertifikasi, akan berdampak positif terhadap kinerja dosen di Universitas Almuslim Peusangan Bireuen.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu

variabel dengan variabel lain. Sementara koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5
Koefisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.863	0.744	0.734	0.34146

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah).

Hasil analisis koefisien korelasi antara budaya organisasi, motivasi kerja dosen dan sertifikasi dosen terhadap Kinerja dosen diperoleh R sebesar 0,863 menjelaskan hubungan antara K budaya organisasi, motivasi kerja dosen dan sertifikasi dosen terhadap Kinerja dosen memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,863.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,744 menjelaskan bahwa kontribusi aspek budaya organisasi, motivasi kerja dosen dan sertifikasi dosen terhadap Kinerja dosen bernilai sebesar 74,4%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 25,6 %. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja dosen, seperti pendapatan, iklim organisasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lain-lain. Dengan demikian budaya organisasi, motivasi kerja dosen dan sertifikasi dosen memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi kinerja dosen di lingkungan Universitas Almuslim Bireuen.

C. Pembahasan

1). Analisis Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian, menyatakan faktor Budaya organisasi di lingkungan Universitas Almuslim terdapat dampak positif terhadap Kinerja dosen, yakni sekira 30,99 %. Hasil penelitian ini konsisten dalam penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Indonesia. Karena perusahaan di Indonesia belum banyak mengenal tentang budaya organisasi, hal ini diperjelas bahwa belum adanya perilaku yang baku dalam melaksanakan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan, tetapi yang ada adalah peraturan tata tertib kerja yang merupakan bagian terkecil dari budaya organisasi. Juga Robbins and Judge (2012) menyatakan

“budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan perputaran karyawan. Itu keadaan koheren antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi melalui perspektif budaya akan membangun komitmen organisasi yang kuat di dalam karyawan”.

Robbins (2006:283) menyatakan budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk mempertinggi komitmen organisasi dan meningkatkan eksistensi perilaku karyawan. Lok dan Crawford (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggungjawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasi yang menaunginya.

2). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian, menyatakan faktor Motivasi kerja dosen di lingkungan Universitas Almuslim ber dampak positif terhadap Kinerja dosen, dengan total pengaruhnya sebesar 29,87 persen. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahjuningsih (2015) yang berjudul “Dampak Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan”, menghasilkan cukup signifikans dampak tinggi rendahnya motivasi kerja dosen terhadap peningkatan kinerja dosen, baik dalam tugas kewajibannya yang tertuang dalam tri dharma perguruan tinggi, dan tugas tambahan dari program studi, jurusan ataupun di tingkat universitas.

3). Analisis Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian, menyatakan adanya sertifikasi kepada dosen akan meningkatkan Kinerja dosen, dengan total pengaruhnya sebesar 11,40 persen. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian dari Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahjuningsih (2015), dimana ditemukan bahwa sertifikasi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen dan berimplikasi pada kepuasan kerja. Juga penelitian dari Dyah Listyarini (2017) tentang “Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang”. Dimana diperoleh bahwa pemberian sertifikasi

dosen, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Semarang.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Menurut persepsi dosen di lingkungan Universitas Almuslim, bahwa adanya dukungan budaya organisasi terhadap kinerja sudah baik mencapai 80,82 persen, tetapi belum optimal, umumnya masalah komitmen dosen dalam menjalankan dan beradaptasi dengan budaya yang dikembangkan di Universitas Almuslim.
- b. Demikian pula dari aspek dalam diri dosen itu sendiri, seperti faktor motivasi kerja, tampak bahwa masih belum optimalnya dosen dalam bekerja menjalankan proses pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai tugas utama dosen. Dari hasil penelitian ini, dinyatakan bahwa tingkat motivasi kerja dosen hanya mencapai 81,51 persen.
- c. Hasil pengujian secara statistik menyatakan terdapat pengaruh aspek Budaya organisasi di Universitas Almuslim terhadap Kinerja dosen, sebesar 30,99 persen. Demikian juga, faktor motivasi dosen mengacu pada peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagaimana dinyatakan dalam tri dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja sebesar 29,87 persen. Sedangkan pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja sangat signifikan dengan pengaruhnya sebesar 11,40 persen.
- d. Dari ketiga variabel yang diteliti yakni budaya organisasi, motivasi kerja dosen dan sertifikasi dosen, memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 74,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917
- Arwildayanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*, Bandung, Alfabeta
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*,. UI-Press, Jakarta.

- Dyah Listyarini 2017. Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang, Seminar Nasional Dan Call For Paper 2017, Melalui Publikasi *Jurnal Ilmiah Dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017*
- Edgar H. Schein. 2009. *The Corporate Culture Survival Guide, New and Revised Edition*. San Francisco: Jossey Bass, p. 27.
- Ghozali, Imam, (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Analisis di Bidang pendidikan. p. 50
- Ikhsan, Arfan., dkk, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media
- Jamal Ma'mur, Asmani. 2009. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan. Pendidikan Profesional*. Jogjakarta: DIVA Press
- John W. Newstrom. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Singapore: McGraw-Hill, p. 100.
- Kadek Sonia Piscayanti, 2015, Dampak Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan, DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v4i1.4922>
- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7, (2), 162-179.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo . 2001, *Organizational Behavior. International Edition* ^{5th}. McGraw-Hill Hingher Education, p.205.
- Lok, P. & Crawford, J., 2004. *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style On Job Satisfaction And Organizational Commitment: A Cross-National*
- M. Hurmaini, 2011, Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran : Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi, *Media Akademika*, Vol. 26 No 4
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwan, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Ma'ruf, Hendri, 2005. *Pemasaran Ritel*. Edisi Kedua. Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta.
- M. Yusuf, 2014. Analisis Potensi STIE Kebangsaan Bireuen dengan pendekatan SWOT, *Jurnal Kebangsaan* Vol 3 No 5, 2014.
- M. Yusuf, 2015, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Survey pada Sekretariat DPRK Bireuen Provinsi Aceh), *Jurnal Kebangsaan*, Vol 4 No. 8, edisi Juli 2015.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks, p.129.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Printice Hall International, Inc, p.439.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. (terjemahan). Yogyakarta : PT. Intan Setiajetera Klaten. P. 448-449
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, p. 122.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi,
- Suwandi, 2012, *Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Kota Semarang*, IKIP PGRI Semarang
- Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahjuningsih. 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
- Veithzal, Rivai, & Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga*. Jakarta: RajaGrafinso Perkasa.
- Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.