

**PERAN SERTIFIKASI DOSEN, KOMPETENSI
SDM DAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA SANTU PAULUS RUTENG**

Valentius Gara¹⁾, Chamariyah²⁾, Subijanto³⁾

Universitas Wijaya Putra, Surabaya
email : ¹⁾juliogara02@gmail.com

(Submit : 04 Januari 2021, Revised : 18 Januari 2021, Accepted : 18 Februari 2021)

Abstract This research was conducted at the Santu Paulus Ruteng Catholic University of Indonesia with a sample size. The research sample was 40 employees. The objectives of this study are 1) To describe the certification of lecturers, human resource competencies, work culture and employee performance at the Catholic University of Indonesia, Santu Paul Ruteng. 2) To test and analyze whether lecturer certification, HR competence and work culture have a simultaneous and significant effect on the performance of the employees of the Catholic University of Indonesia, Santu Paul Ruteng. 3) To test and analyze whether lecturer certification, human resource competence and work culture have a partial and significant effect on the performance of the employees of the Catholic University of Indonesia Santu Paul Ruteng. 4.) To test and analyze which variables between lecturer certification, human resource competence and work culture have a dominant and significant effect on the performance of the employees of the Catholic University of Indonesia Santu Paul Ruteng. Data analysis using SPSS, this type of research is explanatory research using quantitative research approaches. The results showed that: 1). Simultaneously, certification, HR competence and work culture were responded very well by respondents so that it had a significant effect on the performance of lecturers at the Catholic University of Indonesia, Santu Paul Ruteng, proved to be true and the hypothesis was accepted. 2). Partially, Certification, HR competence and Work Culture are responded to very meaningfully / very well by employees so that it has a significant influence on the performance of lecturers at the Catholic University of Indonesia santu paulus ruteng, proven its truth and accepted hypothesis. 3). t test can be seen that the t value on the independent variable the influence of Work Culture is 0.246 with a significant level of 0.03 or less than 0.05, thus it can be concluded that the Work Culture variable, has a positive and significant effect on the lecturer performance variable, at the University. Indonesian Catholic Santu Paul Ruteng.

Keywords : Certification (X1), HR Competence (X2), Work Culture (X3), and Lecturer Performance (Y)

A. PENDAHULUAN

Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan

kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi (Trianto dan Tutik,2016:3). Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan

tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah meliputi kualitas keimanan / takwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Dosen adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan perguruan tinggi selain tenaga kependidikan lainnya, karena dosen langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan sesuai seperti yang diharapkan.

Untuk itu kinerja dosen harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dengan berbagai cara, antara lain (1) memberikan peluang untuk berkembang dalam karir secara profesional, (2) memastikan adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan melanjutkan pendidikan ke strata yang lebih tinggi, (3) memberikan perhatian, penghargaan, dan insentif, (4) menjamin adanya peluang untuk mengembangkan gaya kepemimpinan pembelajaran yang baik, dan (5) adanya jaminan sosial yang baik.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional tentunya peranan tenaga pendidik atau dosen sangatlah penting, karena berfungsi sebagai ujung tombak dalam kegiatan pendidikan ini. Mengingat pentingnya peranan dosen dalam proses menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dosen yang akan mengajar harus memiliki beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa 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 (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen.

Upaya peningkatan kualitas kinerja dosen, peningkatan kompetensi profesional termasuk kinerja dosen dalam pembelajaran serta mengejar berbagai kekurangan untuk memenuhi kualifikasi dan sertifikasi dosen. Disisi lain dalam kenyataannya kematangan kepribadian dosen muda dalam masa perkembangan (usia 23-27 tahun) mempengaruhi kinerja dosen dalam pembelajaran terutama dalam menjalin komunikasi dan interaksi dengan mahasiswa. Timbul asumsi akan adanya kesenjangan sosial di mana anatara dosen yang sudah sertifikasi dan dosen yang belum bersertifikat. Rata-rata dosen mempunyai beban kewajiban mengajar mulai dari yang sama. Sedangkan dosen muda dibebani tugas-tugas tambahan/ administrasi yang lain, sehingga mengganggu tugasnya dalam proses pembelajaran, sementara haknya untuk sertifikasi belum ada. Akibatnya muncul berbagai kesenjangan dalam dukungan sosial seperti penghargaan, pengakuan, gaji, besarnya tunjangan dan fasilitas yang lain.

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hutapea dan Thoha (2015:66) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang ada hubungannya sebab-akibatnya dengan efektivitas kerja. Sedangkan Wibowo (2014:44) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan

oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi SDM meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang harus dimiliki dalam melaksanakan pelayanan secara aman dan bertanggung jawab pada berbagai tatanan pelayanan.

Kompetensi SDM adalah kemampuan dan karakteristik yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang harus dimiliki oleh seorang dalam melaksanakan praktek pada berbagai tatanan pelayanan, secara aman dan bertanggung jawab sesuai dengan standar sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat. Dengan kompetensi yang dimiliki seseorang diharapkan adanyatambahan pengembangan keterampilan yang dimiliki untuk mendukung tugas dalam memenuhi tuntutan/kebutuhan masyarakat yang sangat dinamis.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai upaya merespon secara efektif arti persoalan-persoalan yang dihadapi organisasi, bahkan prediksi terhadap dimensi persoalan yang akan dihadapi organisasi pada perspektif jangka panjang. Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya terdiri dari dua aspek, yakni menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh karenanya usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini sebaiknya diorientasikan pada dua aspek tersebut.

Budaya kerja yang semakin tinggi, dengan berkembangnya berbagai sektor perindustrian dan perdagangan, telah mendorong pihak perusahaan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja guna meningkatkan *output* yang dihasilkan. Akan tetapi, tidak jarang produktivitas dan peningkatan pendapatan perusahaan harus terhambat oleh sumber daya yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan, populasi pertumbuhan perusahaan yang semakin banyak disektor perindustrian, membuat karyawan memutuskan

pilihannya untuk bekerja pada perusahaan yang mereka nilai mampu menerapkan standar gaji di atas rata-rata.

Kinerja dosen dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *patner-lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan (motivasi), (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Mangkuprawira, 2017:21). Oleh sebab itu dengan adanya kinerja dosen dan keterampilan mengajar yang baik diharapkan dapat meningkatkan keaktifan belajar mahasiswa di kelas. Sehingga dari uraian di atas diharapkan dosen mampu meningkatkan mutu pendidikan dengan kinerja dan keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat menunjang keaktifan belajar mahasiswa di dalam kelas.

Kajian empiris penelitian terdahulu yang dilakukan Rahmadi, (2018), meneliti tentang Pengaruh Sertifikasi Dosen, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Malang; menghasilkan temuan penelitian bahwa Sertifikas Dosen, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja mampu meningkatkan kinerja dosen. Hal ini dimaksudkan sertifikasi yang diterima dosen mampu mendorong semangat kerja dosen begitu pula dengan kompetensi SDM dan budaya kerja yang telah terbentuk mendorong dosen untuk mampu memberikan yang terbaik bagi organisasi melalui peningkatan kinerja.

Akan tetapi kajian empiris yang dilakukan Imam Santoso, 2018, di SMUN 11 Surabaya yang mengukur hubungan Budaya Kerja, Sertifikasi Guru Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Guru menghasilkan temuan penelitian yang berbeda yaitu budaya kerja, sertifikasi guru dan kompetensi sdm berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

guru; namun secara sendiri-sendiri Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adanya perbedaan hasil penelitian ini menjadi *gap reseach* dan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dosen dengan objek penelitian yang berbeda yaitu di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng. Pemilihan objek penelitian di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng dikarenakan belum pernah dilakukan penelitian di tempat tersebut dengan menggunakan variable sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja hubungannya dengan kinerja dosen.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

III. METODE PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya maka

disusunlah kerangka tujuan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang dibangun dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan tentang sertifikasi dosen, kompetensi SDM, budaya kerja dan kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.
4. Untuk menguji dan menganalisa variabel mana antara sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

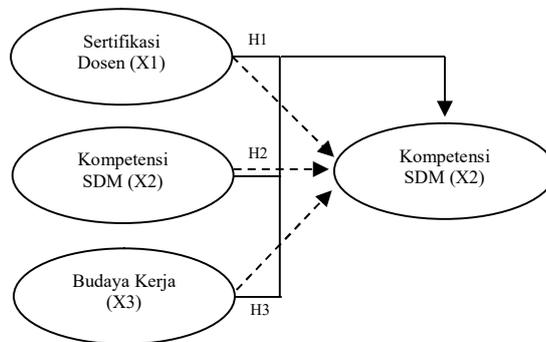
1. Manfaat Praktis
Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dari segi praktis antara lain :
 - a. Bagi manajemen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng, Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan kebijakan untuk manajemen dan pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja dosen melalui sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja.
 - b. Bagi Akademisi (Universitas Wijaya Putra), Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literasi perpustakaan Universitas Wijaya Putra.
 - c. Bagi Dosen, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan positif dalam meningkatkan kinerja dosen melalui implementasi adanya sertifikasi dosen akan mampu mendorong kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng semakin meningkat,

- serta meningkatkan kinerja melalui kompetensi SDM dan budaya kerja.
2. Manfaat Teoritis.
- Bagi penelitian berikutnya, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan / referensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengkaji tentang kinerja dosen, sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja serta bahan untuk menemukan kerangka konsep baru.
 - Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pembaca lainnya yang tertarik mengkaji tentang ilmu MSDM khususnya kajian tentang peningkatan kinerja dosen melalui sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja.

- Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan sehingga ditemukan keterbaruan penelitian/model baru yang memperkaya dunia keilmuan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti membuat kerangka berfikir dalam bentuk gambar :



Gambar 1
Kerangka konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh Parsial
 —————> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil penelitian terdahulu. yang meliputi Penelitian terdahulu yang dilakukan Rahmadi,(2018); hasil penelitiannya menjelaskan adanya hubungan pengaruh sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan Budaya kerja pada kinerja dosen secara bersama-sama/simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Imam Santoso,

(2018); yang menjelaskan adanya hubungan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja. Kedua hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis pertama penelitian yang dilakukan ini, yaitu :

H1 : Secara simultan, Sertifikasi Dosen, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.

Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan Rahmadi,(2018) hasil penelitiannya menjelaskan adanya hubungan pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan Budaya kerja pada kinerja dosen. Hasil penelitian ini diperkuat/didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Imam Santoso, (2018); yang menjelaskan adanya hubungan pengaruh yang positif sertifikasi terhadap kinerja; adanya hubungan pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja dan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Abdul Kholik, (2016), yang menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pada kinerja. Ketiga hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis kedua penelitian yang dilakukan ini, yaitu :

H2 : Secara parsial, Sertifikasi Dosen, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rahmadi, (2018) hasil penelitiannya menjelaskan adanya hubungan pengaruh yang yang dominan sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen. hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis ketiga penelitian yang dilakukan ini, yaitu :

H3 : Sertifikasi Dosen mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Gili genting kabupaten sumenep. populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang yaitu seluruh dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng. penelitian ini menggunakan teknik metode sampel jenuh.

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Angket (*kuesioner*), yaitu membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner ini memberikan pertanyaan dengan jawaban tertutup artinya jawaban tersebut sudah dikemas dalam bentuk pilihan jawaban; 2) Dokumentasi, yaitu teknik pengambilan data melalui data-data yang ada yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,169	3	,056	2,659	,002 ^b
Residual	2,182	27	,081		
Total	2,351	30			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 2.659 dengan tingkat signifikansi

diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama Sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan Budaya Kerja mempunyai

pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa

“Sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng” terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama ini diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.071	,000
SERTIFIKASI DOSEN	1.625	,002
KOMPETENSI SDM	1,019	,004
BUDAYA KERJA	.246	,003

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui nilai t hitung untuk sertifikasi dosen (X1) sebesar 1.625 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, nilai t hitung untuk kompetensi SDM (X2) sebesar 1.019 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, nilai t hitung untuk Budaya Kerja (X3) sebesar 0.246 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan budaya kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Sertifikasi Dosen memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dosen pada Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng”, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi aparatur desa di Kecamatan Giligenting . Hasil evaluasi yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis

dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel penelitian. Langkah selanjutnya, akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan budaya kerja terhadap kinerja dosen pada kantor Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa Sertifikasi Dosen, kompetensi SDM dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya bahwa Sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan Budaya Kerjasecara bersama-sama mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliastin Arismunan, (2016), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan dan sejalan dengan penelitian Erni Sulastrri, (2011).
Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F

menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 2.659 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Sertifikasi dosen, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng (Y).

2. Pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa Sertifikasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa sertifikasi dosen mampu membuat perubahan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asran, (2016), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari sertifikasi dosen terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh sertifikasi dosen sebesar 1.625 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi dosen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y) pada Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.

3. Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng

Abdul Kholik, (2016), dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya bahwa kompetensi

mampu membuat perubahan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septiana Zulaikha, (2013).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh Kompetensi SDM sebesar 1.019 dengan tingkat signifikan sebesar 0.04 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y) pada kantor Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.

4. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruten

M. Fadhil (2019), dalam penelitiannya tentang pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari Budaya Kerja terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya bahwa Budaya Kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh Budaya Kerja sebesar 0,246 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y) pada Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Sertifikasi dosen merupakan proses kompensasi yang ditemu idosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng karena keterlibatan dosen tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan organisasi. Kompetensi SDM di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng yaitu dosen telah memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi. Budaya kerjadosen di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng telah memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan peran yang diharapkan oleh organisasi.
2. Secara bersama-sama, Sertifikasi dosen, kompetensi SDM dan Budaya kerjadirespon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.
3. Secara sendiri-sendiri, Sertifikasi, kompetensi SDM dan Budaya Kerja direspon sangat berarti/sangat baik oleh dosen sehingga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen di Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng.
4. Sertifikasi dosen sangat direspon positif oleh responden dalam hal ini adalah dosen Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng, sehingga memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dosen dibandingkan pengaruh kompetensi SDM dan Budaya kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Usmara. 2015. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Amoro Book
- [2] Abdul Kholik, 2016. *Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen*. Tesis Universitas Djuanda Bogor.
- [3] Agustina, 2014, *Pengaruh Kompetensi dan Diklat Jabatan Dalam Peningkatan Pengembangan Karier SDM (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Sekretariat)*, Surakarta.
- [4] Ahn, T.K., E. ostrom, and J.W. Walker. 2015. *Heterogeneous Preferences and Collective Action*. *Public Choice*, 117(3), pp. 295-314
<http://ostromworkshop.indiana.edu/wsl/eostrom.php> diakses Desember 2019
- [5] Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidatr. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- [6] Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [7] Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta; Rineka Cipta.
- [8] As'ad. 2014. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- [9] Azwar, S. 2014. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- [10] Bambang, Riyanto. 2014. *Dasar-dasar Perbelanjaan*, Edisi 4, Yogyakarta: BPF.
- [11] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- [12] Dale, Timpe. 2015. *Seri Manajemen sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- [13] Dowling, j. and Pfeffer, J.2014. "Organisational Legitimacy social values and Organisational Behavior", *Pacijic Sociological Review*, Vol. 18, pp. 122-36.
- [14] Gibson. 2014. *Penelitian Kinerja Penerbit Erlangga*. Jakarta.
- [15] Gomez, dan Majia, .2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta.
- [16] Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.

- [17] Harrison, L. Jean-walker. 2014. "*The Measurement of word of Mouth Communication And An Investigation Of Service Quality And Customer Commitment As Ppotential Antecedents*". *Jurnal of Service Research*. Vol.4, Nol.1. pp.60-75
- [18] Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- [19] Hastono, Sutanto Priyo. 2016. *Analisa Data Pada Bidang Kesehotan Jakarta*: Raja Grafindo Persada
- [20] Hendy M. F. 2015 *.Pasar modal di Indonesia*. Jakarta: Salemba empat
- [21] Heri Susanto, 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja dosen di Badan Kedosenan Daerah Kabupaten Malang*. Tesis.
- [22] <https://www.spssindonesia.com/analisis-korelasi-dengan-spss.html>. 04 Mei 2019.
- [23] Hutapea, Thoha. 2015. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [24] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- [25] Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- [26] Imam Santoso, 2018. *Pengaruh Sertifikas guru dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja guru*. SMUN 11 Surabaya: Tesis Universitas Muhammadiyah Malang.
- [27] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- [28] Jucius, Michael. 2015. *Personel Manajement*. Prentice Hall. New York.
- [29] Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 01/trkp/TvI.PM/II2001
- [30] Kreifirer, Kinicki. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- [31] Manulang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (IG).
- [32] M. Fadhil, 2019. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen*. Tesis Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros.
- [33] Maslow, Abraham, 2015, *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- [34] Mathis, R.L, & J.H. Jacson .2015. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tedematran Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [35] Mejia Luis R. Gomez., dkk. 2015. *Managing Human Resources*. New Jersey : Pearson Prentice Hall, Fourth Edition.
- [36] Moehariono. 2015. *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghali Indonesia.
- [37] Mondy, and Noe. 2015. *Human Resource Manajement*. Unite States of America: Davision of Simon & Schuster, Inc.
- [38] Muhammad Asran Dirun, 2016. *Pengaruh Sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru*. SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara: Tesis Universitas Islam Indonesia.
- [39] Muhson, Ali. 2018. *Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.
- [40] Nasution, M.N. 2015 . *Manajemen Jasa Terpadu*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- [41] Nawawi, Hadari. 2014. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- [42] Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [43] Pattanayak B. 2015. *Gaining Competitive Advantage and Business Success Through*

- strategic HRD: an Indian Experience.* Human Resource Development Intemational.
- [44] Prawirosentono, Suyadi.2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.
- [45] Rahayu, citra Anggerina. 2015. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Cabang Pamekasan.* Tesis. Surabaya. Program Pasca Sarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- [46] Rahmadi, 2018. *Pengaruh Sertifikas Dosen, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Dosen.*Tesis Universitas Muhammadiyah Malang.
- [47] Rahman, Taufiqur. 2014. *Hubungan Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Terhadap Kinerja Pelaku Ukm Dan Umkm Di Kabupaten Sidoarjo.* Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- [48] Rahmawati. 2015. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Karyowan Meubelair UD. Tiga Bersaudara Kabupaten Malang.* Tesis. Malang: FPIPS IKIP Malang.
- [49] Ranupandojo, Husnan. 2014. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta. BEFE.
- [50] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [51] S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21),* Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- [52] Saleh, Hairus. 2016. *Hubungan Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja pelaku UKM Kabupaten Sidoarjo.* Tesis.
- [53] Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja,* Penerbit. Ilham Jaya. Bandung.
- [54] Septiana Zulaikha, 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.* SMAN I Turi : Tesis Universitas Negeri Yogyakarta.
- [55] Setiawan, Agus. 2015. *Hubungan Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pelaku UKM Kabupaten Gresik.* Tesis. Gresik : Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Gersik.
- [56] Siagian, P, Sondang.2015. *Peran Staf dalam Manajemen* Jakarta: Bumi Aksara
- [57] Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- [58] Spencer, Peter M dan Signe M, Spencet 2014. *Competence at Work " Models for Superoir Performanse".* New York; John Wiley dan Sons Inc.
- [59] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung. Alfabeta.
- [60] Susanto, Heri. 2015. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Badan Kedosenan Daerah Kabupaten Malang.* Tesis. Malang: FPIPS IKIP Malang.
- [61] Sutrisno, Eddy. 2014. *Budaya Organisasi.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [62] Trijoko. 2014. *Ilmu Budaya Dasar.* Jakarta: PT Rineka Cipta
- [63] Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi ke 6. PT. Raja Gafindo Persada. Depok, 1956.
- [64] Werther, William B and Keith Davis. 2014. *Human Resources And Personnel Management.* Fifth Edition. McGraw Hill. Inc. New York.
- [65] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Edisi Keenam. Rajawali pers. Jakarta. Wursanto, IG. 20 t 5. Manaj emen Kepegaw aian 2. Yogyakarta: Kanisius
- [66] Yulistian Arismunandar, 2016. *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.* SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan: Tesis Universitas Gajah Mada.