NASKAH ARTIKEL JURNAL DISERTASI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PTS YANG DIMODERASI OLEH TUNJANGAN SERTIFIKASI**

**(Survey pada STIE Swasta Di Wilayah Sumatera Selatan)**

**Disusun oleh: MUHAMAD HELMI NPM: 169010042**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG**

**2021**

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PTS YANG DIMODERASI OLEH TUNJANGAN SERTIFIKASI

**(Survey pada STIE Swasta di Wilayah Sumatera Selatan)**

Muhamad Helmi ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari fenomena tuntutan zaman yang menghendaki agar dunia pendidikan tinggi menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam bidang ekonomi. Hal ini tidak bisa dipenuhi hanya dengan mengandalkan Perguruan Tinggi Negeri. Oleh karena itu peran Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sangatlah penting. Salah satu PTS yang dapat memenuhi kebutuhan ini adalah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Jalur pendidikan tinggi ini diharapkan dapat memenuhi tuntutan akan SDM yang handal di bidang ekonomi, baik dalam dunia akademis maupun dalam dunia praktis. Hal ini tidak bisa terlepas dari peran dosen dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen PTS di wilayah Sumatera Selatan yang dimoderasi oleh tunjangan sertifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen PTS bersertifikasi di wilayah Sumatera Selatan. Metode penelitian menggunakan *descriptive survey* dan *explanatory survey*, dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Jumlah populasi 103 responden / dosen yang bersertifikasi.

Hasil penelitian terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 64,3%. Selanjutnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh tunjangan sertifikasi sebesar 68,4%.

Kata Kunci: kepuasan kerja, tunjangan sertifikasi, kinerja dosen.

***EFFECT OF JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE OF PTS LECTURERS MODERATED BY CERTIFICATION ALLOWANCES***

***(Survey on private STIE in South Sumatra Region)***

*Muhamad Helmi ABSTRACT*

*This study is beginning of the recent demands for the higher education in producing the superior and competitive human resources in the economic. This goal cannot be fulfilled by relying only on the State Universities. Therefore, the role of Private Universities (PTS) is essential. One of the Private Universities that can fulfill this need is the School of Economics. The higher education path is expected to meet the demands for reliable human resources in the economic field, both academically and practically. The goal cannot be separated from the role of lecturers in meeting these demands.*

*The purpose of this study is to determine the effect job satisfaction on the performance of private university lecturers in South Sumatra which was moderated by certification allowances. The population of this study is all private university certified lecturers in the South Sumatra region. The research methods are descriptive survey and explanatory survey, while the data were analyzed by using descriptive and verification analysis. The population of this study consisted of 103 certified respondents / lecturers.*

*The study finds there are influences from job satisfaction on lecturers’ performance is 64.3%. Furthermore, the effect of job satisfaction on lecturer performance is moderated by certification allowance of 68.4%.*

*Keywords: job satisfaction, certification allowances, lecturers’ performance.*

# PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan fenomena yang harus kita hadapi. Dampak dari globalisasi ini utamanya adalah tingkat persaingan yang semakin meningkat baik dalam skala global, regional, maupun nasional. Persaingan disini meliputi semua aspek, baik ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan, tak terkecuali bidang pendidikan.

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara maju seperti Amerika, Jerman, Inggris, Jepang, China, dan negara maju lainnya menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya, sehingga negara-negara maju ini dapat berkompetisi dengan baik.

Dalam institusi pendidikan peranan para dosen sangat diharapkan untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang siap bersaing dalam era saat ini. Adapun aspek normatif terkait dengan Pendidikan di Indonesia, yaitu meliputi (1) Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2) Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (3) Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dan (6) Peraturan Pemerintah R.I Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, (7) Peraturan Mendiknas RI Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen, (8) Keputusan Mendiknas RI Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar bagi PNS di lingkungan Depdiknas, dan (9) Peraturan Mendiknas Nomor 17 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. (10) Permenristekdikti Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor.

Peningkatan kinerja dosen harus dilakukan Perguruan Tinggi untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana yang dikemukakan pada Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perguruan tinggi harus menerapkan kebijakan kepada setiap dosennya untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi mengharuskan seorang dosen untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

Optimalisasi proses dan aspek manajemen sumber daya manusia dosen memiliki posisi yang penting dalam membentuk mutu lulusan maupun mutu lembaga secara umum. Posisi itu diperkuat dengan fakta bahwa dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini diperkuat dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “Dosen yang memiliki otoritas dan wibawa ilmiah untuk menyatakan secara terbuka dan bertanggung jawab mengenai sesuatu yang berkenaan dengan rumpun ilmu dan cabang ilmunya” adalah Dosen yang telah memiliki kualifikasi doktor atau setara.

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai jenjang pendidikannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun keterampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS).

Secara umum, kinerja dosen PTS (Perguruan Tinggi Swasta) di Wilayah Propinsi Sumatera Selatan pada umumnya masih belum optimal. Untuk mengetahui lebih mendalam, penulis menggali dari perspektif yang dirasakan oleh dosen itu sendiri melalui kuesioner terhadap 50 orang dosen, seperti terlihat dalam tabel 1.1 di bawah ini.

# Tabel 1.1 : Kinerja Dosen (Berdasarkan Kuesioner Pra Penelitian)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Distribusi Jawaban | | | | | Total | Jumlah Skor | Rata- Rata Skor Dimensi |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pendidikan dan pengajaran | 8 | 15 | 21 | 5 | 1 | 50 | 174 | 3,48 |
| 2 | Penelitian | 6 | 10 | 23 | 10 | 1 | 50 | 160 | 3,20 |
| 3 | Pengabdian pada masyarakat | 8 | 16 | 21 | 4 | 1 | 50 | 176 | 3,52 |
| 4 | Unsur penunjang | 6 | 11 | 22 | 10 | 1 | 50 | 161 | 3,22 |
| Frekuensi | | 28 | 52 | 87 | 29 | 4 | 199 |  | |
| Skor per Jawaban | | 140 | 208 | 261 | 58 | 4 | 669 |
| Persentase | | 14,00% | 26,00% | 43,50% | 14,50 | 2,00% | 100% |
| Rata-rata Skor | | 3,36 | | | | | | | |

Sumber: data pra survey yang diolah

Berdasarkan data kinerja dosen PTS di wilayah Propinsi Sumatera Selatan pada 50 responden seperti yang tertera pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor 3,36 yang berada pada kategori jawaban ‘Cukup Baik’. Adapun dimensi yang terendah adalah Penelitian, hal ini dapat dipahami mengingat dosen masih kurang dalam melakukan penelitian, khususnya dalam hal pembuatan jurnal, terlebih lagi penulisan jurnal internasional bereputasi. Dimensi terendah berikutnya adalah unsur penunjang. Dari data kinerja ini menunjukkan bahwa kinerja dosen belum optimal.

Salah satu upaya pemerintah dalam usaha untuk meningkatkan kinerja dosen adalah dengan memberikan tunjangan profesi atau tunjangan sertifikasi dosen. Tunjangan sertifikasi dosen atau tunjangan profesi adalah salah satu bentuk kompensasi. Tunjangan sertifikasi ini termasuk dalam jenis kompensasi variabel yang diberikan kepada para dosen berdasarkan atas kinerjanya. Imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok disebut kompensasi variabel (Bangun, 2012). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk menempatkan kembali tidak mudah (Veithzal Rivai, 2013).

Berikut adalah tabel yang berisi data hasil pra penelitian tentang Tunjangan Sertifikasi Dosen yang dilakukan terhadap 50 dosen/reponden yang tersebar di Wilayah Propinsi Sumatera Selatan.

# Tabel 1.2 : Tunjangan Sertifikasi (Berdasarkan Kuesioner Pra Penelitian)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Distribusi Jawaban | | | | | Total | Jumlah Skor | Rata- Rata Skor Dimensi |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Besaran tunjangan | 8 | 15 | 19 | 8 | 0 | 50 | 173 | 3,46 |
| 2 | Ketepatan waktu | 4 | 12 | 20 | 10 | 4 | 50 | 152 | 3,04 |
| 3 | Beban kerja | 7 | 13 | 23 | 6 | 1 | 50 | 169 | 3,38 |
| 4 | Persyaratan administratif | 7 | 15 | 21 | 7 | 0 | 50 | 172 | 3,44 |
| 5 | Profesionalisme | 5 | 8 | 22 | 13 | 2 | 50 | 151 | 3,02 |
| 6 | Tujuan | 5 | 8 | 20 | 14 | 3 | 50 | 148 | 2,96 |
| 7 | Pengorbanan | 7 | 11 | 22 | 9 | 1 | 50 | 164 | 3,28 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Kesejahteraan | 7 | 14 | 21 | 8 | 0 | 50 | 170 | 3,40 |
| Frekuensi | | 50 | 96 | 168 | 75 | 11 | 400 |  | |
| Skor per Jawaban | | 250 | 384 | 504 | 150 | 11 | 1299 |
| Persentase | | 12,50% | 24,00% | 42,00% | 18,75% | 2,75% | 100% |
| Rata-rata Skor | | 3,25 | | | | | | | |

Sumber: data pra survey yang diolah

Berdasarkan data Tunjangan Sertifikasi PTS di wilayah Propinsi Sumatera Selatan pada 50 responden seperti yang tertera pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor 3,25 yang berada pada kategori jawaban ‘Cukup Baik’. Adapun dimensi yang terendah adalah Tujuan dan Profesionalisme, Dari data ini menunjukkan bahwa Tunjangan Sertifikasi Dosen atau Tunjangan Profesi belum optimal.

Fenomena ini diindikasikan karena kompetensi dosen belum optimal. Dengan kata lain, kesesuaian antara tunjangan yang diberikan dibandingkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh dosen belum optimal. Faktor lain adalah karena motivasi intrinsik atau dorongan dari dalam masih belum optimal. Dengan kata lain, dosen memiliki *passion* atau jiwa semangat mengajar yang belum optimal.

Salah satu sebab yang cukup dominan mempengaruhi kinerja adalah faktor kepuasan kerja. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Gary Dessler dalam Hani Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Dari paparan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Stephen Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Berikut adalah tabel yang berisi data hasil pra penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan terhadap 50 dosen/reponden yang tersebar di Wilayah Propinsi Sumatera Selatan.

# Tabel 1.3 : Kepuasan Kerja (Berdasarkan kuesioner Pra Penelitian)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Distribusi Jawaban | | | | | Total | Jumlah Skor | Rata- Rata Skor Dimensi |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pekerjaan itu sendiri | 7 | 12 | 21 | 8 | 2 | 50 | 164 | 3,28 |
| 2 | Gaji | 7 | 13 | 21 | 8 | 1 | 50 | 167 | 3,34 |
| 3 | Kesempatan promosi | 4 | 6 | 23 | 14 | 3 | 50 | 144 | 2,88 |
| 4 | Penyelia | 2 | 5 | 18 | 4 | 1 | 30 | 93 | 3,10 |
| 5 | Rekan Kerja | 7 | 14 | 21 | 8 | 0 | 50 | 170 | 3,40 |
| 6 | Kondisi Kerja | 8 | 14 | 21 | 6 | 1 | 50 | 172 | 3,44 |
| Frekuensi | | 35 | 64 | 125 | 48 | 8 | 280 |  | |
| Skor per Jawaban | | 175 | 256 | 375 | 96 | 8 | 910 |
| Persentase | | 12,50% | 22,86% | 44,64% | 17,14% | 2,86% | 100% |
| Rata-rata Skor | | 3,24 | | | | | | | |

Sumber: data pra survey yang diolah

Berdasarkan data kepuasan kerja dosen PTS di wilayah Propinsi Sumatera Selatan pada 50 responden seperti yang tertera pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor 3,24 yang berada pada kategori jawaban ‘Cukup Baik’. Adapun dimensi yang terendah adalah kesempatan promosi dan penyelia, hal ini dapat dipahami bahwa dosen belum mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang jelas dan dosen juga belum mempunyai kemampuan penyelia untuk membantu pekerjaan.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah, selanjutnya disusun rumusan masalah penelitian berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Tunjangan Sertifikasi, dan Kinerja Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
2. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
3. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta di Wilayah Sumatera Selatan yang dimoderasi oleh Tunjangan Setifikasi Dosen.

# Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis:

1. Kondisi dari Kepuasan Kerja, Tunjangan Sertifikasi, dan Kinerja Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
2. Besaran Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
3. Besaran Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta di Wilayah Sumatera Selatan yang dimoderasi oleh Tunjangan Sertifikasi.

# METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif adalah untuk menganalisis secara deskriptif berdasarkan data di lapangan. Penelitian verifikatif adalah untuk menghitung besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen baik tanpa moderasi maupun dengan moderasi tunjangan sertifikasi.

# Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibagi dalam 3 (tiga) kelompok sebagai berikut:

1. Variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, penyelia, rekan kerja, kondisi kerja.
2. Variable moderasi Tunjangan Sertifikasi (X2) dengan dimensi besaran tunjangan, ketepatan waktu, beban kerja, persyaratan administratif, profesionalisme, tujuan, pengorbanan, dan kesejahteraan.
3. Variabel dependen yaitu Kinerja Dosen (Y), dengan dimensi pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat, unsur penunjang.

# Teknik Pengumpulan Data

Untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh tunjangan seertifikasi diperlukan data penelitian. Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data berikut:

# Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian jumlah dosen tetap STIE swasta di wilayah propinsi Suatera Selatan yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen sebanyak 103 orang. Penelitian ini termasuk dalam katagori penelitian populasi karena melibatkan seluruh responden yang berjumlah 103 tersebut. Karena termasuk dalam katagori penelitian populasi, maka penelitian ini tidak memerlukan teknik sampling tertentu

# Rancangan Analisis Data

* + 1. **Uji Validitas**

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **r-Hitung** | **r-Kritis** | **Kategori** |
| X1.1 | 0,393 | 0,300 | Valid |
| X1.2 | 0,509 | 0,300 | Valid |
| X1.3 | 0,404 | 0,300 | Valid |
| X1.4 | 0,404 | 0,300 | Valid |
| X1.5 | 0,444 | 0,300 | Valid |
| X1.6 | 0,445 | 0,300 | Valid |
| X1.7 | 0,369 | 0,300 | Valid |
| X1.8 | 0,372 | 0,300 | Valid |
| X1.9 | 0,389 | 0,300 | Valid |
| X1.10 | 0,423 | 0,300 | Valid |
| X1.11 | 0,503 | 0,300 | Valid |
| X1.12 | 0,408 | 0,300 | Valid |
| X1.13 | 0,397 | 0,300 | Valid |
| X1.14 | 0,409 | 0,300 | Valid |
| X1.15 | 0,318 | 0,300 | Valid |
| X1.16 | 0,438 | 0,300 | Valid |
| X1.17 | 0,458 | 0,300 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer

Instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja (X1) terdiri atas 17 item pernyataan yang telah lolos uji validitas, yaitu item pernyataan yang memiliki nilai korelasi lebih dari 0,300. Dengan demikian keseluruhan 17 item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk pengukuran variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.8: Hasil Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Tunjangan Sertifikasi Dosen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **r-Hitung** | **r-Kritis** | **Kategori** |
| X2.1 | 0,398 | 0,300 | Valid |
| X2.2 | 0,518 | 0,300 | Valid |
| X2.3 | 0,640 | 0,300 | Valid |
| X2.4 | 0,496 | 0,300 | Valid |
| X2.5 | 0,507 | 0,300 | Valid |
| X2.6 | 0,388 | 0,300 | Valid |
| X2.7 | 0,512 | 0,300 | Valid |
| X2.8 | 0,674 | 0,300 | Valid |
| X2.9 | 0,588 | 0,300 | Valid |
| X2.10 | 0,588 | 0,300 | Valid |
| X2.11 | 0,548 | 0,300 | Valid |
| X2.12 | 0,483 | 0,300 | Valid |
| X2.13 | 0,568 | 0,300 | Valid |
| X2.14 | 0,356 | 0,300 | Valid |
| X2.15 | 0,484 | 0,300 | Valid |
| X2.16 | 0,320 | 0,300 | Valid |
| X2.17 | 0,332 | 0,300 | Valid |
| X2.18 | 0,503 | 0,300 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer

Instrumen untuk mengukur variabel tunjangan sertifikasi (X2) terdiri atas 18 item pernyataan yang telah lolos uji validitas, yaitu item pernyataan yang memiliki nilai korelasi lebih dari 0,300. Dengan demikian keseluruhan 18 item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk pengukuran variabel tunjangan sertifikasi.

Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Kinerja Dosen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pertanyaan** | **r-Hitung** | **r-Kritis** | **Kategori** |
| Y.1 | 0,378 | 0,300 | Valid |
| Y.2 | 0,411 | 0,300 | Valid |
| Y.3 | 0,411 | 0,300 | Valid |
| Y.4 | 0,328 | 0,300 | Valid |
| Y.5 | 0,500 | 0,300 | Valid |
| Y.6 | 0,380 | 0,300 | Valid |
| Y.7 | 0,562 | 0,300 | Valid |
| Y.8 | 0,436 | 0,300 | Valid |
| Y.9 | 0,364 | 0,300 | Valid |
| Y.10 | 0,474 | 0,300 | Valid |
| Y.11 | 0,305 | 0,300 | Valid |
| Y.12 | 0,469 | 0,300 | Valid |
| Y.13 | 0,545 | 0,300 | Valid |
| Y.14 | 0,519 | 0,300 | Valid |
| Y.15 | 0,484 | 0,300 | Valid |
| Y.16 | 0,460 | 0,300 | Valid |
| Y.17 | 0,407 | 0,300 | Valid |
| Y.18 | 0,366 | 0,300 | Valid |
| Y.19 | 0,439 | 0,300 | Valid |
| Y.20 | 0,686 | 0,300 | Valid |
| Y.21 | 0,338 | 0,300 | Valid |
| Y.22 | 0,478 | 0,300 | Valid |
| Y.23 | 0,385 | 0,300 | Valid |
| Y.24 | 0,515 | 0,300 | Valid |
| Y.25 | 0,446 | 0,300 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer

Instrumen untuk mengukur variabel kinerja dosen (Y) terdiri atas 25 item pernyataan yang telah lolos uji validitas, yaitu item pernyataan yang memiliki nilai korelasi lebih dari 0,300. Dengan demikian keseluruhan 25 item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk pengukuran variabel kinerja dosen.

# Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tersebut, diketahui bahwa item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian telah valid dan memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Berikut merupakan rekapitulasi hasil uji validitas yang dimaksud.

Tabel 4.10 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Valid** | | **Tidak valid** | | **Total** | |
| **Jumlah** | **%** | **Jumlah** | **%** | **Jumlah** | **%** |
| Kepuasan Kerja (X1) | 17 | 100 | - | - | 17 | 100 |
| Tunjangan Sertifikasi (X2) | 18 | 100 | - | - | 18 | 100 |
| Kinerja Dosen (Y) | 25 | 100 | - | - | 25 | 100 |

Sumber: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

# Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap ketiga variabel penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Skor** | **Batas**  **minimum** | **Kategori** |
| 1 | Kepuasan Kerja (X1) | 0,818 | 0,70 | Reliabel |
| 2 | Tunjangan Sertifikasi (X2) | 0,876 | 0,70 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Dosen (Y) | 0,877 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Diolah dari Data Primer

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh instrumen yang digunakan, yaitu meliputi instrumen untuk kepuasan kerja (X1), tunjangan sertifikasi (X2) dan kinerja dosen (Y) semuanya menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel, yaitu koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70.

# Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi atau penyebaran data apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Normal atau tidaknya data dilihat dari perbandingan data yang ada dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *One Sample Kolmogorov Smirnov* dimana perhitungan dilakukan menggunakan software SPSS versi 22.0.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, yaitu dengan p-value > 0,05 (Sudjana, 2000) yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **X1** | **X2** | **Y** |
| N | | 103 | 103 | 103 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 53.1067 | 57.1186 | 78.5064 |
| Std. Deviation | 8.34804 | 8.61787 | 12.11546 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 | .088 | .107 |
| Positive | .062 | .088 | .069 |
| Negative | -.088 | -.069 | -.107 |
| Kolmogorov-Smirnov Y | | .889 | .892 | 1.087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | **.409** | **.404** | **.188** |

Sumber: Pengolahan data SPSS

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**1. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis deskriptif mengenai kepuasan kerja, tunjangan sertifikasi dan kinerja dosen adalah sebagai berikut:

# Tabel 4.20 : Rekapitulasi Dimensi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Rata-rata** | **Standar Deviasi** |
| 1 | Pekerjaan itu sendiri | 3,246 | 0,852 |
| 2 | Gaji | 3,291 | 0,738 |
| 3 | Kesempatan Promosi | 2,861 | 0,806 |
| 4 | Penyelia | 3,058 | 0,728 |
| 5 | Rekan Kerja | 3,413 | 0,786 |
| 6 | Kondisi Kerja | 3,466 | 0,820 |
| Rata-rata | | 3,235 | 0,794 |
| Rentang Nilai | | 2,442 s/d 4,029 | |
| Kategori | | Kurang Tinggi (Rendah) s.d Tinggi | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan pada tabel tersebut terlihat bahwa secara rata-rata responden memiliki persepsi sebesar 3,235 dengan standar deviasi sebesar 0,794, sehingga rentang nilai yang diperoleh berada pada rentang 2,442 sampai dengan 4,029 yang dapat dikategorikan pada rentang kurang tinggi (rendah) sampai dengan tinggi. Hal tersebut berarti bahwa variabel yang diukur masih belum optimal.

# Tabel 4.22 : Rekapitulasi Dimensi Variabel Tunjangan Sertifikasi Dosen (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Rata-rata** | **Standar Deviasi** |
| 1 | Besaran Tunjangan | 3,689 | 0,886 |
| 2 | Ketepatan Waktu | 3,102 | 0,969 |
| 3 | Beban Kerja | 3,296 | 0,854 |
| 4 | Persyaratan dan Administrasi | 3,553 | 0,774 |
| 5 | Profesionalisme | 2,947 | 0,805 |
| 6 | Tujuan yang diinginkan | 2,694 | 0,895 |
| 7 | Pengorbanan | 3,220 | 0,700 |
| 8 | Kesejahteraan | 3,381 | 0,809 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Rata-rata | 3,225 | 0,823 |
| Rentang Nilai | 2,402 s/d 4,049 | |
| Kategori | Kurang Sesuai s.d Sesuai | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan pada tabel tersebut terlihat bahwa secara rata-rata responden memiliki persepsi sebesar 3,225 dengan standar deviasi sebesar 0,823, sehingga rentang nilai yang diperoleh berada pada rentang 2,402 sampai dengan 4,049 yang dapat dikategorikan pada rentang kurang sesuai sampai dengan sesuai. Hal tersebut berarti bahwa variabel yang diukur masih belum optimal.

Tabel 4.24 : Rekapitulasi Dimensi Variabel Kinerja Dosen (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Rata-rata** | **Standar Deviasi** |
| 1 | Pendidikan dan Pengajaran | 3,363 | 0,983 |
| 2 | Penelitian | 3,191 | 0,863 |
| 3 | Pengabdian Kepada Masyarakat | 3,442 | 0,987 |
| 4 | Unsur Penunjang | 3,272 | 0,924 |
| Rata-rata | | 3,299 | 0,926 |
| Rentang Nilai | | 2,372 s/d 4,225 | |
| Kategori | | Kurang Baik s.d Sangat Baik | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan pada tabel tersebut terlihat bahwa secara rata-rata responden memiliki persepsi sebesar 3,299 dengan standar deviasi sebesar 0,926, sehingga rentang nilai yang diperoleh berada pada rentang 2,372 sampai dengan 4,225 yang dapat dikategorikan pada rentang kurang baik sampai dengan sangat baik. Hal tersebut berarti bahwa variabel yang diukur masih belum optimal.

# Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif masing-masing item pada setiap variabel penelitian, selanjutnya dibuat rekapitulasi katagori variabel penelitian berikut:

Tabel 4.26

Rekapitulasi Katagori Variabel Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Rata- Rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang Nilai** | **Katagori** |
| Kepuasan Kerja (X1) | 3,235 | 0,794 | 2,442 s.d 4,029 | Rendah s.d  Tinggi |
| Tunjangan Sertifikasi (X2) | 3,225 | 0,823 | 2,402 s.d 4,049 | Kurang Sesuai  s.d Sesuai |
| Kinerja Dosen (Y) | 3,299 | 0,926 | 2,372 s.d 4,225 | Kurang Baik s.d  Sangat Baik |

Sumber: Diolah dari Data Primer

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas, dimana berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat memiliki skor penilaian sebesar 3,235 dengan standar deviasi

sebesar 0,794, sehingga hasil penilaian berada pada rentang skor 2,442 sampai dengan 4,029 yang dapat dikategorikan pada kondisi kurang baik sampai dengan baik. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa tingkat kepuasan kerja para dosen STIE di wilayah Sumatera Selatan masih berada pada rentang yang belum optimal.

Variabel tunjangan sertifikasi merupakan variabel moderasi, dimana berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan mendapatkan skor penilaian sebesar 3,225 dengan standar deviasi sebesar 0,823, sehingga skor penilaian variabel tunjangan sertifikasi dosen berada pada rentang 2,402 sampai dengan 4,049 yang termasuk dalam kategori kurang baik sampai dengan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat persepsi dosen STIE di wilayah Sumatera Selatan terhadap tunjangan sertifikasi dosen masih dalam kategori yang belum optimal.

Selanjutnya variabel terikat kinerja dosen dalam analisis deskriptif didapatkan skor penilaian sebesar 3,299 dengan standar deviasi sebesar 0,926 sehingga rentang nilai variabel kinerja dosen berada pada rentang 2,372 sampai dengan 4,225 yang berada pada skala kurang baik sampai dengan sangat baik. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja dosen berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan masih berada pada tingkatan kondisi yang masih belum optimal, hasil tersebut juga terlihat dari masih tingginya standar deviasi yang menyebabkan rentang penilaian yang lebar.

# Analisis Verifikatif

Setelah dilakukan analisis deskriptif terhadap seluruh data pada setiap variabel penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis verifikatif.

# Hasil Perhitungan Koefisien Regresi dan Koefisien Determinasi Sub-Struktur I

Model Penelitian pada sub-struktur I dapat digambarkan sebagai berikut:

**Ԑ1= 0,357**

**0,802**

**Y**

**X1**

**R 2 = 0,643**

**2**

Gambar 4.2

Model Penelitian Sub-Struktur I

Hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan bantuan *software*

SPSS 22 mendapatkan model perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.36

Koefisien Regresi Sub-struktur I

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| B | Std.  Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part |
|  | (Constant) | 16.704 | 4.638 | .802 | 3.602 | .000 | .802 | .802 | .802 |
| 1 | KEPUASAN KERJA | 1.164 | .086 | 13.487 | .000 |

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa besarnya koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 22 pada model penelitian sub-struktur I adalah sebesar 0,802.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dari model persamaan penelitian pada sub-struktur I, hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 memberikan output sebagai berikut:

Tabel 4.37

Perhitungan Koefisien Determinasi Sub-struktur I

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R  Square | Std. Error of the  Estimate |
| 1 | .802a | .643 | .639 | 7.27480 |

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi pada sub-struktur I, pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 0,643 atau 64,3%.

Adapun berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat dituliskan persamaan matematis untuk sub-struktur I sebagai berikut:

Y1 = 0,802 X1 + Ԑ1

Kemudian dapat dianalisis bahwa besarnya pengaruh dari Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) pada model persamaan sub-struktur I dalam bentuk tabel analisis sebagai berikut:

Tabel 4.38 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Koefisien | Zero Order | Pengaruh |
| X1 | 0,802 | 0,802 | 0,643 |
| Pengaruh Total | | | 0,643 |

Sumber: Diolah dari data primer

# Hasil Perhitungan Koefisien Regresi dan Koefisien Determinasi Sub-Struktur II

Model Penelitian pada sub-struktur II adalah sebagai berikut:

**Ԑ2 = 0,316**

**0,439**

**0,415**

**X1**

**Y**

**X2**

**R22 = 0,684**

Gambar 4.3

Model Penelitian Sub-Struktur II

Hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan SPSS 22 mendapatkan model perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.39:

Koefisien Regresi Sub-struktur II

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| B | Std.  Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part |
|  | (Constant) | 26.049 | 5.100 |  | 5.107 | .000 |  |  |  |
| 1 | KEPUASAN KERJA | .638 | .168 | .439 | 3.803 | .000 | .802 | .355 | .214 |
|  | MODERASI | .006 | .002 | .415 | 3.592 | .001 | .799 | .338 | .202 |

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh besarnya koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,439 dan Variabel Moderasi yang berupa interaksi variabel Tunjangan Sertifikasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,415.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dari model persamaan penelitian pada sub-struktur II, hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 memberikan output sebagai berikut:

Tabel 4.40 : Perhitungan Koefisien Determinasi Sub-struktur II

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .827a | .684 | .677 | 6.88074 |

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi pada sub-struktur II, pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X1) yang dimoderasi oleh Tunjangan Sertifikasi Dosen (X2) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 0,684 atau 68,4%.

Adapun berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat dituliskan persamaan matematis untuk sub-struktur II sebagai berikut:

Y2 = 0,439 X1 + 0,415 X1.X2 + Ԑ2

Besarnya pengaruh Kepuasan kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) dapat dianalisis dalam bentuk tabel berikut:

# Tabel 4.41 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien** | **Zero Order** | **Pengaruh** |
| X1 | 0,439 | 0,802 | 0,352 |
| X1.X2 | 0,415 | 0,799 | 0,332 |
| Pengaruh Total | | | 0,684 |

Sumber: Diolah dari data primer

Adapun persamaan struktur secara keseluruhan dapat dirumuskan sebagai

berikut:

Y1 = 0,802 X1 + Ԑ1

Y2 = 0,439 X1 + 0,415 X1.X2 + Ԑ2

# SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

1. **Kondisi Kepuasan Kerja, Tunjangan Sertifikasi, dan Kinerja Dosen**

# Kondisi Kepuasan Kerja

Dari semua indikator Kepuasan Kerja yang direpresentasikan dalam bentuk pertanyaan, terdapat 2 indikator yang memiliki nilai terendah. Indikator yang dimaksud adalah:

1. Informasi yang jelas tentang ketentuan dasar promosi melalui peraturan / SOP promosi.
2. Mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Ini mengandung makna bahwa dari perspektif indikator, Informasi yang jelas tentang ketentuan dasar promosi melalui peraturan / SOP promosi dan Mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki merupakan kelemahan dari Kepuasan Kerja di STIE Swasta Wilayah Propinsi Sumatera Selatan.

# Kondisi Tunjangan Sertifikasi

Dari semua indikator Tunjangan Sertifikasi yang direpresentasikan dalam bentuk pertanyaan, terdapat 2 indikator yang memiliki nilai terendah. Indikator yang dimaksud adalah:

1. Tingkat mutu kognitif yang dihasilkan
2. Tingkat mutu afektif yang dihasilkan

Ini mengandung makna bahwa dari perspektif indikator, Tingkat mutu kognitif yang dihasilkan dan Tingkat mutu afektif yang dihasilkan merupakan kelemahan dari Tunjangan Sertifikasi Dosen di STIE Swasta Wilayah Propinsi Sumatera Selatan.

# Kondisi Kinerja Dosen

Dari semua indikator Kinerja Dosen yang direpresentasikan dalam bentuk pertanyaan, terdapat 2 indikator yang memiliki nilai terendah. Indikator yang dimaksud adalah:

1. Berhasil menulis jurnal internasional bereputasi yang dapat dipublikasikan
2. Berhasil membuat buku monograf yang dapat diterbitkan dengan ISBN.

Ini mengandung makna bahwa dari perspektif indikator, Berhasil menulis jurnal internasional bereputasi yang dapat dipublikasikan dan Berhasil membuat buku monograf yang dapat diterbitkan dengan ISBN merupakan kelemahan dari Kinerja Dosen di STIE Swasta Wilayah Propinsi Sumatera Selatan.

# Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen sebesar 64,3%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ini termasuk dalam katagori pengaruh yang cukup besar dan signifikan, yaitu memiliki nilai koefisien determinasi atau R square > 50%.

# Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Tunjangan Sertifikasi

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen yang dimoderasi oleh tunjangan sertifikasi sebesar 68,4%. Setelah adanya variabel moderasi tunjangan sertifikasi, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta wilayah sumatera selatan ini meningkat 3,9% dibandingkan dengan tidak dilibatkannya variabel moderasi tunjangan sertifikasi dosen ini. Peningkatan nilai pengaruh yang diberikan oleh variabel moderasi tunjangan sertifikasi ini cukup signifikan. Ini menunjukkan bahwa penempatan variabel tunjangan sertifikasi sebagai variabel moderasi sudah tepat.

# Saran

1. **Saran mengenai Kepuasan Kerja, Tunjangan Sertifikasi, dan Kinerja Dosen**

# Saran mengenai Kepuasan Kerja

Sedikitnya ada dua hal yang harus lebih ditingkatkan agar Kepuasan Kerja ini lebih maksimum (karena adanya unsur indikator yang masih rendah), yaitu :

* + - Informasi yang jelas tentang ketentuan dasar promosi melalui peraturan / SOP promosi
    - Mendapatkan jabatan yang seuai dengan kompetensi yang dimiliki

Untuk meningkatkan faktor Informasi yang jelas tentang ketentuan dasar promosi melalui peraturan / SOP promosi dan faktor mendapatkan jabatan yang seuai dengan kompetensi yang dimiliki adalah dengan cara melakukan *fit and proper test* atau uji kepatutan dan kelayakan. Disamping itu juga harus menerapkan transparansi dan kejelasan dalam promosi jabatan.

Peningkatan faktor Informasi yang jelas tentang ketentuan dasar promosi melalui peraturan / SOP promosi dan faktor mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki akan meningkatkan dimensi Kesempatan Promosi yang akan berimbas pada meningkatnya Kepuasan Kerja di STIE Swasta Wilayah Propinsi Sumatera Selatan.

# Saran mengenai Tunjangan Sertifikasi

Sedikitnya ada dua hal yang harus lebih ditingkatkan agar Tunjangan Sertifikasi ini lebih maksimum (karena adanya unsur indikator yang masih rendah), yaitu:

* + - Tingat Mutu Kognitif yang Dihasilkan
    - Tingkat mutu Afektif yang Dihasilkan

Untuk meningkatkan faktor Tingat Mutu Kognitif yang Dihasilkan dan Tingat Mutu Afektif yang Dihasilkan, adalah dengan cara melakukan evaluasi terhadap mekanisme sistem pemberian tunjangan dengan menerapkan aturan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi berbasis pada kinerja atau capaian kerja. Misal dengan melakukan pemotongan tunjangan sertifikasi bagi para dosen yang tidak mempublikasikan hasil penelitian. Disamping itu, perlu juga memberlakukan batas atas dan batas bawah pada besaran tunjangan sertifikasi. Memperjelas parameter / tolok ukur Kinerja sehingga ada *trigger* untuk bekerja lebih baik.

Peningkatan faktor Tingat Mutu Kognitif yang Dihasilkan dan Tingat Mutu Afektif yang Dihasilkan akan meningkatkan dimensi Tujuan yang Diinginkan yang akan berimbas pada meningkatnya Tunjangan Sertifikasi dosen di STIE Swasta wilayah Propinsi Sumatera Selatan.

# Saran mengenai Kinerja Dosen

Sedikitnya ada dua hal yang harus lebih ditingkatkan lagi agar Kinerja Dosen ini lebih maksimum (karena adanya unsur indikator yang masih rendah), yaitu:

* + - Berhasil Menulis Jurnal Internasional Bereputasi yang dapat Dipublikasikan
    - Berhasil Menulis Buku Monograf yang Dapat Diterbitkan dengan ISBN

Untuk meningkatkan faktor Berhasil Menulis Jurnal Internasional Bereputasi yang dapat Dipublikasikan dan faktor Berhasil Menulis Buku Monograf yang Dapat Diterbitkan

dengan ISBN, salah satu cara adalah diadakan pelatihan penulisan jurnal internasional yang bereputasi dan pelatihan penulisan buku monograf yang ber ISBN oleh trainer yang benar-benar kompeten di bidangnya.

Beberapa langkah berikut, diharapkan akan lebih mempercepat proses pembelajaran dan dapat mencapai sasaran dengan efisien dan efektif, yaitu antara lain dengan membentuk FGD berdasarkan bidang minat atau konsentrasi masing-masing dosen, langkah selanjutnya adalah diarahkan dan dibimbing langsung oleh trainer dengan studi kasus. Salah satu studi kasus yang efektif adalah dengan mengangkat tema tentang tesis masing-masing dosen yang bersangkutan untuk dijadikan jurnal internasional dengan bimbingan trainer.

Dalam prakteknya para dosen dijadikan sebagai penulis kedua untuk meningkatkan pengalaman terlebih dahulu dalam penyusunan jurnal internasional, sehingga diharapkan prosesnya akan lebih lancar. Berangsur-angsur setelah siap untuk mandiri, kemudian para dosen dilepas untuk menulis jurnal intenasional secara mandiri.

Demikian pula untuk penulisan buku monograf ber ISBN, langkah yang diterapkan sama dengan langkah untuk penulisan jurnal internasional bereputasi. Hanya saja disini kenteksnya adalah karya ilmiah berupa buku, sehingga akan lebih tepat bila para dosen diarahkan untuk menulis buku monograf yang berkaitan dengan matakuliah yang diampunya.

Dengan meningkatnya faktor Berhasil Menulis Jurnal Internasional Bereputasi yang dapat Dipublikasikan dan faktor Berhasil Menulis Buku Monograf yang Dapat Diterbitkan dengan ISBN, diharapkan akan meningkatkan dimensi Penelitian, hal ini akan berimplikasi pada peningkatan variabel Kinerja Dosen.

# Saran mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 64,3%. sedangkan sisanya sebesar 35,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Untuk memperbesar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di STIE Swasta Wilayah Propinsi Sumatera Selatan adalah dengan meningkatkan dimensi Kondisi Kerja yang terdiri atas peningkatan faktor Memiliki Ruangan dengan Pencahayaan yang Terang dan Memiliki Ruangan dengan Sirkuasi udara yang Baik / Lancar. dengan cara melakukan *maintenance* atau perawatan secara berkala dengan sebaik-baiknya, sehingga kondisi tersebut akan tetap terjaga dengan baik.

Untuk lebih meningkatkan lagi kinerja dosen bisa dilakukan dengan meningkatkan kontribusi faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini. Usaha yang dimaksud bisa dalam bentuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Alternatif lain adalah meningkatkan komitmen afektif dosen, jika dosen memiliki komitmen afektif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaanya maka diharapkan akan berdampak pada

meningkatnya kinerja dosen. Tidak kalah pentingnya adalah dengan membentuk tim pengajar sesuai bidang yang diampunya (FGD). Dengan adanya tim pengajar, maka tugas mengajar tidak hanya dibebankan kepada perorangan, melainkan juga sebagai bentuk tanggung jawab tim. Usaha lain bisa dalam bentuk pemberian reward berupa uang tunai atau bantuan pendanaan bagi dosen yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S3 atau program doktoral).

# Saran mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Tunjangan Sertifikasi

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh Tunjangan Sertifikasi sebesar 68,4%. Sedangkan sisanya sebesar 31,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Untuk memperbesar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di STIE Swasta Wilayah Propinsi Sumatera Selatan yang dimoderasi oleh Tunjangan Sertifikasi adalah dengan meningkatkan 2 unsur indikator dari variabel Tunjangan Sertifikasi yang memberikan kontribusi besar terhadap Kinerja Dosen, yaitu faktor Besaran Tunjangan dan faktor Kewajiban Pemenuhan Persyaratan Administratif dengan cara Tunjangan diperuntukkan bagi yang memiliki kinerja konsisten, evaluasi kinerja secara berkala, besaran tunjangan dinamis sesuai hasil evaluasi kinerja.

Disamping cara tersebut di atas, pihak pembuat kebijakan bisa melibatkan variabel moderasi lainnya. Variabel moderasi ini sifatnya internal (bisa dikontrol dan dievaluasi secara langsung oleh pihak internal perguruan tinggi), misal: pemberian Tunjangan Penelitian oleh kampus dan Insentif bagi penulis buku ber ISBN.

# DAFTAR PUSTAKA

**BUKU**

Bangun, Wilson., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Barry, Cushway., (2002), *Human Resource Management*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., and Wesson, Michael J., (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Cushway, Barry., (2002), *Human Resource Management*, Elex Media, Jakarta. Daft, Richard L., (2002), *Manajemen*, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.

Davis, K., & Newstrom, J.W. (2003). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*.

Singapore: Mc. Graw-Hill Book Company

Dessler, Garry., (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh jilid 2, Indeks, Jakarta.

Dessler, Gary., (2011), *Human Resource Management*, Twelve Edition, New jersey, Pearson Prantice Hall

Dessler, Gary. (2013), *Human Resources Management*, (13th ed.) England: Pearson. Engkoswara., Komariah, Aan., (2012), *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung. Heryanto, Imam., Triwibowo, Totok., (2018), *Path Analysis Menggunakan SPSS dan*

*Excel*, Informatika, Bandung.

Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo., (2003), *Perilaku Organisasi*, Prenada Media, Jakarta. Luthans, Fred., (2006), *Perilaku Organisasi, Gaja Mada University Press*, Yogyakarta. Mathis, Robert. L., Jackson, John. H., (2011), *Human Resource Management,* Edisi 10,

Salemba Empat, Jakarta.

Mondy, Wayne R., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta. Moorhead, Gregory., dan Griffin, Ricky W., (2013), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat,

Jakarta

Robbins, Stephen P., (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks.

Robbins, Stephen. P., Coulter, Mary., (2010), *Manajemen,* Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen. P., Judge., (2008). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta. Schermerhorn, J. R., et. al., (2010), *Organization Behaviour,* 11th Edition, New Jersew:

JoWiley & Sons, Inc.

Sedarmayanti., (2017), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, PT Refika Aditama, Bandung.

Sekaran, Uma., (2009), *Metodologi Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.

Stoner, James. A. F., (2006), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta Sugiyono., (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuaitatif*, dan R & D Alfabeta, Bandung.

Terry, George R., (2005), *Principles of Management*, Alexander Hamilton Institute, New York

Uno, Hamzah B., Lamatenggo, Nina., (2012), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Buni Aksara, Jakarta.

Wibowo., (2015), *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan., (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.

# UNDANG UNDANG DAN PERATURAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional.*

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 *tentang Pendidikan Tinggi.*

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 47 Tahun 2009 *tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.*

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor. 49 Tahun 2014 *tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.*

Keputusan Menko WASBANGPAN No. 38/Kep/MK WASPAN/8/1999 *tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*

Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 61409/MPK/KP/199*9 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 36/D/O/2001 *tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Dosen.*

# JURNAL

Abid Alvi, H., Hanif, M., Adil, M.S., Ahmed, R.R. and Vveinhardt, J (2014). *Impact of Organizational Commitment and Job Satisfaction.* European journal of business and management, Vol. 6, no. 27, p. 30-38

Al-Sada, Maryam., Al- Esmael, Bader., Faisal, Mohd. Nishat., (2017). *Influence of Organization Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment, and Motivation in the Educational Sector in Qatar.* Euromed Journal of Business, Vol.12 Issue: 2, pp.163-188

Awan, M.R., Mahmood, K. and Idrees, H., (2014). *Leadership style, Culture and Commitment:An Analytical Study of University Libraries in Pakistan.* Library Philosophy and Practice, p.0\_1.

Judge, Timothy, A., Bono, Joyce, E., (2001). *Relationship of core self-evaluations traits— self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis.* Journal of Applied Psychology Vol. 86, Issue:1, pp.80-92.

Nachbagauer, A.G. & Riedl, G., (2002). *Career development, Performance, Job satisfaction, Commitment, Career planning.* International Journal of Manpower, 23 (8) 716-733.

Oshagbemi, T., (1997). *The influence of rank on the job satisfaction of organizational members.* Journal of Managerial Psychology, 12(8), 511-519.

Setyaningdyah, E., Nimran, K., & Thoyib, A. (, 2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Saticfation and Employee’s Performance.* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines, 5(4), 140-153.

Sukirno, D.S., & Siengthai, S.,. (2011). *Participative decision making, Lecturer performance, Higher education Indonesia, Performance levels, Employee participation.* International Journal of Educational Management, 25(5), 494-508.