

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA DAN
KOMPETENSI DOSEN IAIN ANTASARI BANJARMASIN**

OLEH:

**DR. HJ. SESSY REWETTY RIVILLA, M.M.Pd
H. MUHNIANSYAH, S.Pd, M.Pd
DRA. HJ. NURJANNAH RIANIE, M.Ag**



**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Penelitian
yang dibiayai dari Dana DIPA
IAIN Antasari Banjarmasin
Tahun 2015**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ANTASARI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
BANJARMASIN
2015**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dosen adalah salah satu sumber daya manusia (SDM) yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan pada sebuah perguruan tinggi (PT). Dosen merupakan sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari dosen itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan.

Dosen merupakan salah satu komponen yang esensial di perguruan tinggi (PT), keberadaan dosen menjadi sangat penting terkait dengan peran, tugas, tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dimana tujuan pendidikan nasional tersebut adalah:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab¹.

Untuk menuju tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan dosen yang profesional, hal tersebut sesuai dengan UU. Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana dosen dinyatakan sebagai: “pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”².

Pemberdayaan dosen kaitannya dengan kinerja dan kompetensinya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya kinerja dan kompetensi dosen, sebab kunci keberhasilan suatu perguruan tinggi (PT) tergantung pada sumber daya ini.

¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3

²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Bab I Pasal 1 ayat 2

Tuntutan profesionalisme dosen tentu harus terkait dan dibangun melalui peningkatan kinerja dan penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya sebagai dosen.

Kinerja yang harus dimiliki seorang dosen profesional terkait dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi (PT). Tri Dharma meliputi: 1) Pendidikan dan Pengajaran, 2) Penelitian dan Pengembangan, dan 3) Pengabdian kepada Masyarakat. Tugas utama dosen tersebut dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Kompetensi-kompetensi penting jabatan dosen tersebut adalah: Kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi pedagogik terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang dosen, yakni: kemampuan merancang pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, dan kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi profesional terdiri atas beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang dosen, yakni: penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi, kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan melakukan hubungan sosial dengan indikator yakni: kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan, menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas, kemampuan menghargai pendapat orang lain, kemampuan membina suasana kelas, kemampuan membina suasana kerja, dan kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

Kompetensi kepribadian merupakan sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional meliputi: empati (*empathy*), berpandangan positif terhadap orang lain,

termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, "genuine" (*authenticity*), serta berorientasi kepada tujuan.

Masalah mutu profesionalisme dosen yang telah dikemukakan di atas, diperlukan upaya peningkatan terhadap profesionalisme dosen tersebut. Untuk itulah pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pada pasal 8 undang-undang itu menyebutkan 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"³.

Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Tujuan sertifikasi adalah menilai profesionalisme dosen guna meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi. Pengakuan profesionalisme dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat pendidik.

Dengan demikian, sertifikasi dimaksudkan sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan, bukan untuk kenaikan gaji semata demi kesejahteraan. Meningkatnya kesejahteraan merupakan efek positif dari sertifikasi yang dipersyaratkan itu, sehingga bukanlah tujuan. Kenaikan gaji merupakan keniscayaan sebagai konsekuensi dari suatu kerja profesional. Oleh karenanya dibutuhkan komitmen kolektif dari masyarakat untuk melakukan pengawasan dalam proses dan pasca sertifikasi. Hal ini perlu ditekankan agar kebijakan sertifikasi tidak salah arah dan tidak tepat sasaran⁴.

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab V Pasal 45

⁴Lih. Permen Nomor 47 tahun 2009

IAIN Antasari Banjarmasin telah menyelenggarakan sertifikasi dosen sejak lima tahun terakhir hingga kini. Dosen yang tersebar pada 4 buah fakultas yakni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam; Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebagian besar telah lulus sertifikasi dan telah mendapatkan tunjangan sertifikasi. Berdasarkan informasi dan pengamatan di lapangan bahwa dosen yang bersertifikasi dan tunjangan profesi yang mereka terima belum banyak memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja. Selain itu kompetensi dosen juga terlihat masih rendah, sehingga kinerja mereka belum mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Dosen IAIN Antasari Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana sertifikasi dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
3. Bagaimana kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
4. Apakah terdapat pengaruh antara sertifikasi terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin?
5. Apakah terdapat pengaruh antara sertifikasi terhadap kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui sertifikasi dosen IAIN Antasari Banjarmasin
2. Mengetahui kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin

3. Mengetahui kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin
4. Mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin
5. Mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin

D. Definisi Operasional

1. Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen. Sertifikat pendidik diberikan kepada dosen yang telah memenuhi standar profesional dosen. Dosen profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sementara sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional.
Indikatornya meliputi: tujuan sertifikasi, manfaat sertifikasi, prinsip sertifikasi dan proses sertifikasi.
2. Kinerja dosen adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan dosen terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas rutin sebagai seorang dosen mencakup Tri Dharma Perguruan Tinggi (PT) yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Kompetensi dosen adalah kemampuan baik pengetahuan, sikap, keterampilan dan sosial yang harus dimiliki seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan. Seorang dosen harus memiliki 4 buah kompetensi yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.
4. Dosen IAIN Antasari Banjarmasin adalah tenaga pendidik pada IAIN Antasari Banjarmasin yang telah memiliki sertifikat pendidik baik yang bergelar Guru besar, ijazah Doktor maupun Magister yang tersebar pada 4 buah fakultas yakni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam; Fakultas Tarbiyah

dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.

E. Kegunaan/Signifikansi Penelitian

Ada beberapa kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mempunyai relevansi dengan masalah penelitian ini.
2. Secara praktis
 - a. Bahan masukan bagi pimpinan IAIN Antasari Banjarmasin bahwa kompetensi dosen harus dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat mendorong terciptanya kinerja dosen yang profesional;
 - b. Bagi Kementerian Agama, akan memberikan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan pendidikan terkait dengan kebijakan sertifikasi dalam rangka peningkatan kompetensi dan kinerja dosen di perguruan tinggi;
 - c. Memberikan informasi bagi para dosen agar meningkatkan kompetensi dan kinerjanya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalismenya; dan
 - d. Bagi peneliti lain, sebagai gambaran awal bagi peneliti lainnya untuk mengkaji lebih jauh tentang permasalahan yang serupa.

F. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan lingkup penelitian yakni “pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin”, maka diduga ada faktor yang berhubungan dengan kinerja dan kompetensi dosen yaitu sertifikasi. Penelitian ini menempatkan variabel sertifikasi sebagai variabel independen/bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya/timbulnya variabel dependen. Sementara variabel kinerja dan kompetensi dosen

sebagai variabel dependen/terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Secara singkat asumsi penelitian ini bahwa sertifikasi dosen mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan kompetensi dosen. Berdasarkan asumsi tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X) terhadap kinerja dosen (Y_1) IAIN Antasari Banjarmasin.

Hipotesis Nihil (H_0): Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X) terhadap kinerja dosen (Y_1) IAIN Antasari Banjarmasin.

2. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X) terhadap kompetensi dosen (Y_2) IAIN Antasari Banjarmasin

Hipotesis Nihil (H_0): Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sertifikasi (X) terhadap kompetensi dosen (Y_2) IAIN Antasari Banjarmasin.

G. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel sertifikasi (X) terhadap kinerja (Y_1) dan kompetensi dosen kinerja (Y_2). Berdasarkan karakteristik masalah yang akan diteliti maka penelitian ini merupakan *non experimental quantitative research* (penelitian kuantitatif non eksperimen) dalam bentuk *correlational research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Menurut Saifuddin Azwar, “penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika”.⁵

Pengaruh antara variabel sertifikasi, terhadap kinerja dan kompetensi dosen dalam penelitian ini, ditunjukkan dalam bentuk paradigma ganda dengan dua variabel terikat. Paradigma ini memiliki tiga rumusan masalah deskriptif dan dua rumusan masalah asosiatif sehingga dalam penelitian ini terdapat satu variabel

⁵Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 5.

bebas (*independen*) yaitu sertifikasi guru (X), dan dua variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja (Y₁) dan kompetensi dosen (Y₂).

H. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Semua sumber data dalam penelitian disebut populasi, seperti apa yang dikemukakan oleh Arikunto bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian.⁶ Sedangkan populasi menurut Sudjana adalah: "totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya".⁷

Berdasarkan dua pendapat tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen IAIN Antasari Banjarmasin yang telah menerima sertifikat pendidik terdiri dari Guru Besar, Doktor maupun Magister yang berjumlah 253 orang. Daftar populasi penelitian sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel Populasi Penelitian

No	Nama Fakultas	Jumlah Dosen Bersertifikasi
1	Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam	68
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	114
3	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	35
4	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	36
Jumlah		253

2. Sampel

Mengingat berbagai keterbatasan peneliti, maka tidak semua anggota populasi di teliti, oleh sebab itu perlu dilakukan penarikan sampel. Dengan kata lain peneliti tidak menyelidiki semua obyek, semua gejala, semua kejadian, atau

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 115

⁷Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2004), h. 6

peristiwa melainkan hanya sebagian saja dari obyek, gejala atau kejadian yang dimaksudkan⁸.

Untuk menetapkan jumlah anggota sampel peneliti menggunakan tabel sampel sebagaimana yang dikembangkan oleh Krejcie hal ini dikarenakan anggota populasi pada masing-masing madrasah dianggap relatif homogen terutama dilihat dari segi pendidikan dan pengalaman mengajar guru. Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁹. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini sampel ditetapkan melalui langkah-langkah yakni; menetapkan sampel dengan teknik *Propotional Random Sampling*. Hal ini cukup beralasan mengingat penentuan besar kecilnya sampel tidak mutlak, berdasarkan pertimbangan praktis atau prosentase besar kecilnya populasi. Namun untuk mengendalikan faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap hasil dari penelitian ini, yang memungkinkan lahirnya kesalahan dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian, maka penetapan besar kecilnya sampel perlu dilakukan dengan menggunakan rumus dari dari Taro Yamane atau Slovin yang dikutip Riduwan¹⁰, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 253 responden

d² = Presisi

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh jumlah sampel yakni 71,67 atau sekitar 72 orang dosen. Dengan demikian jumlah anggota sampel yang diperlukan sebanyak 72 orang dosen. Penentuan jumlah sampel tiap sekolah dilakukan secara

⁸Fauzi Adhim, *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar*, (Banjarmasin: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Magister Manajemen Pendidikan, 2008).

⁹Sugiyono, *op.cit.*

¹⁰Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 65. Lih juga Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1998), h. 82

multi stage proportionated random sampling. Melalui cara ini sampel ditarik dari populasi yang telah dikelompokkan terlebih dahulu. Populasi dibagi atas kelompok atau subsampel yaitu dosen yang bersertifikasi dengan dosen yang belum sertifikasi¹¹.

Berdasarkan perhitungan diperoleh jumlah dan nama IAIN Antasari Banjarmasin beserta jumlah dosen yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel Sampel Penelitian

No	Nama Fakultas	Jumlah Dosen (Populasi)	Jumlah Sampel
1	Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam	68	19
2	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	114	32
3	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	35	10
4	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	36	11
JUMLAH		253	72

J. Instrumen Penelitian

1. Identifikasi instrumen

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya dan untuk menguji hipotesis maka diperlukan instrumen pengumpul data untuk mengungkap data tentang variabel-variabel sebagai berikut: a) Sertifikasi, b) kinerja dosen, dan c) kompetensi dosen. Agar diperoleh data dari variabel penelitian: sertifikasi (X), kinerja dosen (Y_1), dan kompetensi dosen (Y_2), maka disusun instrumen pengumpul data berupa kuesioner model Skala Likert¹². Pernyataan pada kuesioner dimaksudkan untuk merekam dan menggali informasi atau keterangan yang relevan.

¹¹M. Nazir, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005)

¹²Skala Likert merupakan salah satu bentuk skala sikap yang sering digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Lih. Riduwan, *op.cit.*, h. 86

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap hubungan antara variabel sertifikasi (X) terhadap kinerja (Y_1), dan kompetensi (Y_2) digunakan model Skala Likert untuk meminta seseorang agar memberikan respon terhadap beberapa statemen dengan menunjukkan apakah dia sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju terhadap tiap-tiap statemen. Tiap respon diasosiasikan dengan suatu nilai, dan nilai individual ditentukan dengan menjumlah nilai masing-masing statemen. Nilai-nilai masing-masing statemen/ Pernyataan tersebut sebagai berikut:

- a. Sertifikasi, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.
- b. Kinerja dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.
- c. Kompetensi dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.

Dalam pembuatan alat ukur untuk masing-masing variabel agar alat pengumpul data yang digunakan valid dan reliabel, maka peneliti mengembangkannya berdasarkan batasan dari variabel penelitian, selanjutnya ditentukan ciri umum dan indikator dari setiap variabel tersebut. Pengembangan instrumen didasarkan pada tiga variabel, yaitu sertifikasi (X), kinerja dosen (Y_1), dan kompetensi dosen (Y_2) yang disusun dalam kisi-kisi instrumen yang diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Butir
1	2	3	4
1	Sertifikasi (X)	Tunjangan profesi dosen dapat memperbaiki kesejahteraan	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran	1
		Tunjangan profesi dosen tidak dapat meningkatkan citra dan martabat dosen	1
		Tunjangan profesi dosen dapat melindungi masyarakat dari praktik dan layanan pendidikan tinggi yang tidak berkualitas	1
		Tunjangan profesi dosen dapat	1

		meningkatkan kedisiplinan	
		Tunjangan profesi dosen tidak berorientasi pada peningkatan mutu lembaga	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian	1
		Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengabdian pada masyarakat	1
		Tunjangan profesi dosen untuk mengatasi kesenjangan sosial	1
		Jumlah	10
2	Kinerja (Y ₁)	Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/ kebun percobaan/teknologi pengajaran	1
		Membimbing seminar Mahasiswa	1
		Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir (skripsi)	1
		Penguji pada ujian skripsi	1
		Membina kegiatan mahasiswa pada bidang akademik dan kemahasiswaan	1
		Mengembangkan program perkuliahan	1
		Menghasilkan karya penelitian	1
		Memberi pelatihan/penyuluhan/ penataran pada masyarakat	1
		Jumlah	8
3	Kompetensi (Y ₂)	Kemampuan merancang pembelajaran	1
		Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran	1
		Kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran	1
		Kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	1
		Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian	1
		Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas	1
		Kemampuan menghargai pendapat orang	1

		lain	
		Kemampuan membina suasana kelas	1
		Kemampuan membina suasana kerja	1
		Empati (<i>empathy</i>)	1
		Jumlah	10

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel maka diperlukan instrumen yang valid dan reliabel¹³. Validitas instrumen menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran adalah tingkat sesuatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur¹⁴. Menurut Ary *et. al* menjelaskan bahwa “*Validity is the most important consideration in developing and evaluating measuring instrument*”¹⁵, maksudnya adalah validitas merupakan pertimbangan terpenting dalam mengembangkan dan mengevaluasi instrumen pengukuran.

Reliabilitas instrumen menurut Ary, *et. al* adalah “*Reliability of a measuring instrument is the degree of consistency with which it measures whatever it is measuring*”¹⁶. Uraian ini memiliki maksud bahwa reliabilitas instrumen pengukuran merupakan ketepatan yang konsisten dengan apa saja yang diukurnya. Sugiyono juga menjelaskan bahwa reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen¹⁷. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka untuk validitas dan reliabilitas hasil penelitian ini, validitas dan reliabilitas instrumen sangat penting. Instrumen yang valid dan reliabel bisa didapatkan dengan melakukan uji coba instrumen pada responden di luar sampel, pelaksanaannya seperti penelitian yang sesungguhnya.

Analisis untuk mengetahui validitas item menurut Masrun dalam Sugiyono, sering juga disebut analisis untuk mengetahui daya pembeda. Pengujian seluruh butir instrumen dalam satu variabel dapat dilakukan dengan mencari daya pembeda skor tiap item, dari kelompok yang memberikan jawaban tinggi dan rendah. Masih

¹³Sugiyono, *op.cit.*

¹⁴Suharsimi Arikunto, *op.cit.*

¹⁵Ary D, *et. al. Introduction to Research in Education* (7th ed.). (Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2006)

¹⁶Ary D, *et. al. ibid.*

¹⁷Sugiyono, *op.cit.*

menurut Sugiyono untuk menguji daya pembeda secara signifikan digunakan rumus t-test¹⁸ sebagai berikut.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{gab} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}, \text{dimana: } S_{gab} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{(n_1 + n_2) - 2}}$$

Keterangan:

- \bar{X}_1 = rata-rata skor kelompok jawaban tinggi
- \bar{X}_2 = rata-rata skor kelompok jawaban rendah
- n_1 = jumlah anggota skor kelompok jawaban tinggi
- n_2 = jumlah anggota skor kelompok jawaban rendah
- S_1 = standar deviasi skor kelompok jawaban tinggi
- S_2 = standar deviasi skor kelompok jawaban rendah

Perbedaan antara kedua kelompok skor apakah signifikan atau tidak dapat diketahui dengan membandingkan harga t hitung dengan t tabel. Bila t hitung lebih besar dari t tabel maka perbedaan signifikan sehingga instrumen dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen menurut Sugiyono dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari *Spearman Brown (Split half)*¹⁹ dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

- r_i = reliabilitas internal seluruh instrument
- r_b = Korelasi product moment antara pertama dan kedua

Korelasi product moment (r_b), menurut Arikunto bisa dituliskan dengan simbol r_{xy} ,²⁰ dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- X = skor dari tes pertama

¹⁸Sugiyono, *op.cit.*

¹⁹Sugiyono, *op.cit.*

²⁰Suharsimi Arikunto, *op.cit.*,

- Y = skor dari tes kedua
 XY = hasil kali skor X dengan Y untuk setiap responden
 X^2 = kuadrat skor instrumen tes pertama
 Y^2 = kuadrat skor instrumen tes kedua
 N = jumlah sampel

Apabila r_{xy} lebih besar atau sama dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% maka butir soal telah memiliki reliabilitas.

Hasil perhitungan r_{xy} dan r_{11} dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%, Jika $r_{xy} \geq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid. Selanjutnya jika Jika $r_{11} \geq r_{tabel}$, maka butir soal tersebut reliabel.

Tabel Interpretasi Skor r_{xy} dan r_{11} ²¹

Skor r_{xy} dan r_{11}	Interpretasi
0,80 - ≤ 100	Sangat tinggi
0,60 - < 0,80	Tinggi
0,40 - < 0,60	Cukup
0,20 - < 0,40	Rendah
0,00 - < 0,20	Sangat rendah

K. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel sertifikasi (X), kinerja dosen (Y₁) dan kompetensi dosen (Y₂) digunakan angket atau kuesioner karena menurut Sugiyono angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika: 1) peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur, 2) peneliti tahu apa yang bisa diharapkan responden, dan 3) jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas²². Angket akan disebar ke IAIN Antasari Banjarmasin dan akan diisi oleh dosen masing-masing untuk variabel X, Y₁, dan Y₂.

²¹Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 81

²²Sugiyono, *op.cit.*

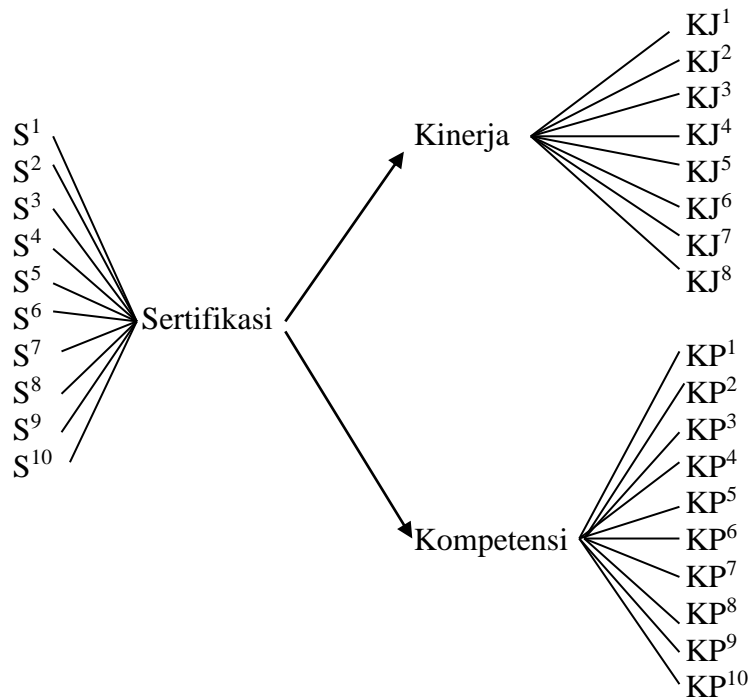
Angket yang digunakan untuk mengukur variabel X, Y₁, dan Y₂ disusun berdasarkan variabel rumusan masalah penelitian dengan penjabaran indikator sesuai dengan tujuan penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah model skala *Likert*. Masing-masing indikator mempunyai beberapa alternatif jawaban secara tertutup, sedangkan gradasi untuk masing-masing variabel ditetapkan sebagai berikut:

1. Sertifikasi, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.
2. Kinerja dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.
3. Kompetensi dosen, ada empat jawaban, yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1.

L. Unit Analisis

Pada penelitian ini, unit analisis yang akan difokuskan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan kompetensi dosen dengan menggunakan teori statistik model persamaan struktural. Adapun variabel yang digunakan adalah Sertifikasi (S) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja (KJ) dan kompetensi (KP) sebagai variabel manifest.

Adapun model awal persamaan struktural yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar: Konsep Model Persamaan Struktural Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Dosen

M. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan metode maksimum *likelihood* dengan tahapan sebagai berikut:

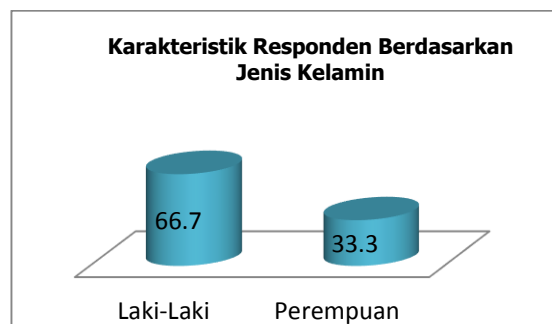
1. Spesifikasi model
2. Identifikasi model
3. Pendugaan parameter dengan maksimum *likelihood*
4. Pengujian kesesuaian model dengan menggunakan X^2 , RMSEA, GFI, AGFI dan RMSR
5. Jika sesuai dilanjutkan ke F, tapi jika tidak sesuai perlu di respesifikasi model dan dilanjutkan ke identifikasi model s.d pengujian kesesuaian model sampai model layak untuk di interpretasi.
6. Interpretasi model

BAB III PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket sebanyak 72 responden untuk mengetahui pengaruh variabel sertifikasi terhadap variabel kinerja dan kompetensi dosen, masing-masing pengisian yang dilakukan oleh responden dapat digambarkan sebagai berikut:

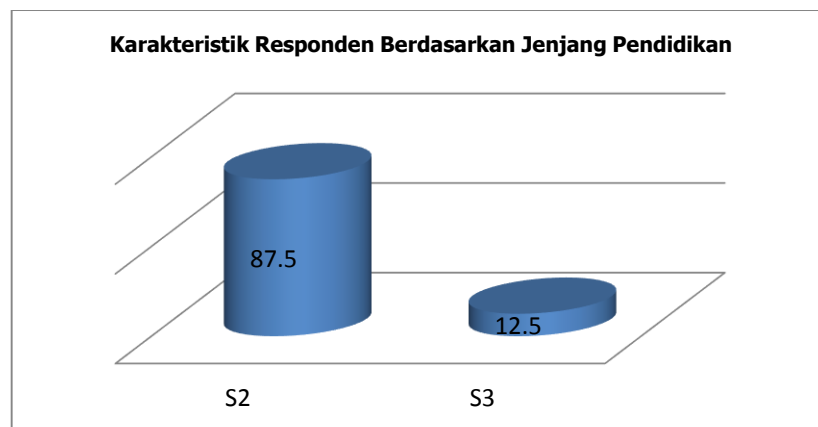
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa, karakteristik responden yang mengisi angket sebanyak 72 responden yang terdiri dari 66,7% (48 orang) Laki-laki dan 33,3% (24 orang) perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

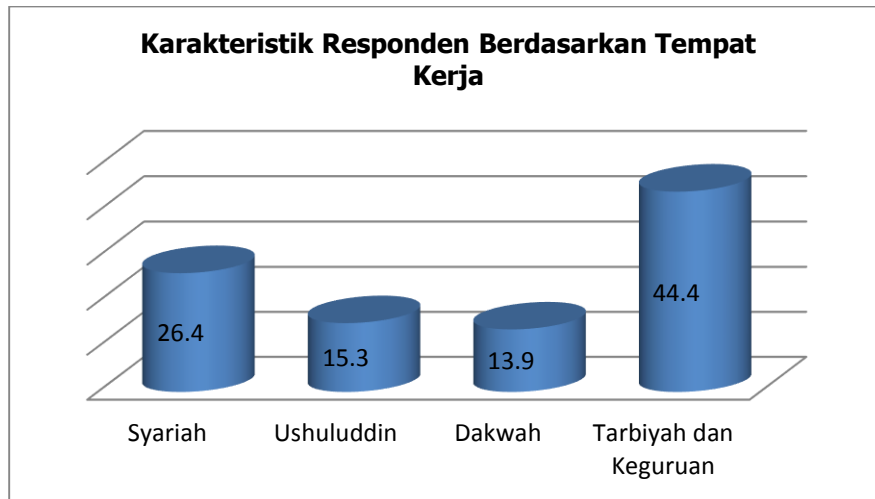


Gambar. Karakteristik responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa, karakteristik responden yang mengisi angket berdasarkan jenjang pendidikan, dari 72 responden, terdapat

87,5% atau 63 orang yang memiliki kualifikasi pendidikan Strata Dua (S2), dan 12,5% sebanyak 9 orang yang berkualifikasi pendidikan Strata Tiga (S3).

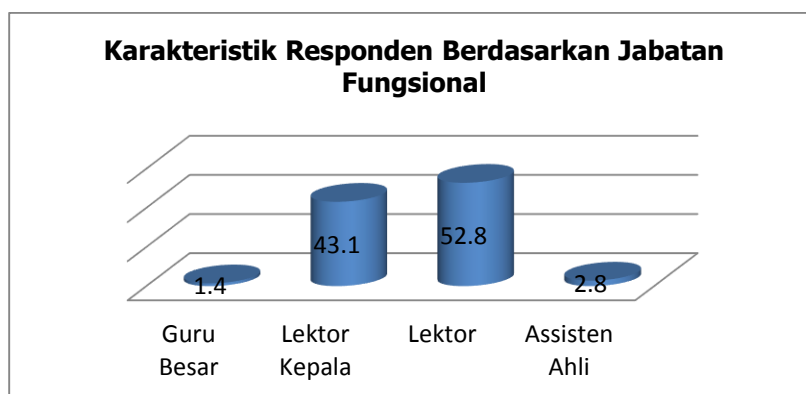
3. Karakteristik Responden berdasarkan Tempat Kerja



Gambar. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa, karakteristik responden yang mengisi angket berdasarkan tempat kerja masing-masing, dari 72 responden, terdapat 26,4% atau sebanyak 19 orang yang bertugas di Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, 15,3% atau 11 orang yang bertugas di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, 13,9% atau sebanyak 10 orang yang bertugas di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, selanjutnya terdapat 44,4% atau sebanyak 32 orang yang bertugas di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional



Gambar. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa, karakteristik responden yang mengisi angket berdasarkan Jabatan Fungsional, dari 72 responden. Terdapat 1,4% atau sebanyak 1 orang yang berjabatan fungsional guru besar, sebanyak 31

orang atau sebesar 43,1% yang berjabatan fungsional Lektor Kepala, selanjutnya terdapat 52,8% atau 38 orang yang mempunyai jabatan fungsional Lektor dan terakhir ada 2,8% sebanyak 2 orang yang berjabatan fungsional asisten ahli.

B. Deskripsi Data Indikator-Indikator Pada Masing-Masing Variabel Sertifikasi, Kinerja dan Kompetensi Dosen

1. Variabel Sertifikasi (S)

Terkait penelitian ini, variabel sertifikasi (S) direfleksikan oleh 10 variabel manifest/indikator diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Indikator	4	3	2	1
Tunjangan profesi dosen dapat memperbaiki kesejahteraan (S1)	33.3	66.7	0	0
Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran (S2)	72.2	27.8	0	0
Tunjangan profesi dosen tidak dapat meningkatkan citra dan martabat dosen (S3)	0	0	70.8	29.2
Tunjangan profesi dosen dapat melindungi masyarakat dari praktik dan layanan pendidikan tinggi yang tidak berkualitas (S4)	19.4	80.6	0	0
Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kedisiplinan (S5)	37.5	62.5	0	0
Tunjangan profesi tidak berorientasi pada peningkatan mutu lembaga (S6)	0	0	59.7	40.3
Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran (S7)	48.6	51.4	0	0
Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian (S8)	40.3	59.7	0	0
Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengabdian masyarakat (S9)	41.7	58.3	0	0
Tunjangan profesi dosen untuk mengatasi kesenjangan sosial (S10)	0	0	72.2	27.8

Keterangan: 1,2,3,4 adalah skor yang diberikan pada setiap item pertanyaan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa prosentase terbesar adalah 72,2% untuk item pernyataan “tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran (S2)”. Adapun prosentase terkecil adalah S3, S6

dan S10. Selanjutnya sisanya yang memilih sangat setuju dari 72 responden adalah 33,3%, 19,4%, 37,5%, 48,6%, 40,3% dan 41,7%.

Responden yang memilih setuju, prosentase terbesar adalah 80,6% untuk item pernyataan “tunjangan profesi dosen dapat melindungi masyarakat dari praktik dan layanan pendidikan tinggi yang tidak berkualitas (S4)”, dan prosentase terkecil adalah S3, S6 dan S10. Selanjutnya sisanya yang memilih setuju adalah 66,7%, 27,8%, 62,5%, 51,4%, 59,7% dan 58,3%.

Responden yang memilih tidak setuju, prosentase terbesar adalah 72,2% untuk item pernyataan “tunjangan profesi dosen untuk mengatasi kesenjangan sosial (S10)” dan prosentase terkecil adalah S1, S2, S4, S5, S7, S8 dan S9. Selanjutnya sisanya yang memilih tidak setuju adalah 70,8% dan 59,7%.

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memilih sangat tidak setuju prosentase terbesar adalah 40,3% untuk item pernyataan “tunjangan profesi tidak berorientasi pada peningkatan mutu lembaga (S6)”. Sedangkan prosentase terkecil adalah S1, S2, S4, S5,S7, S8 dan S9. Selanjutnya sisanya yang memilih sangat tidak setuju adalah 29,2% dan 27,8%.

2. Variabel Kinerja (KI)

Pada penelitian ini, variabel Kinerja (KI) direfleksikan dalam 8 buah variabel manifest/indikator diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Indikator	4	3	2	1
Melaksanakan Perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/ kebun percobaan/teknologi pengajaran (KJ1)	48.6	51.4	0	0
Membimbing seminar mahasiswa (KJ2)	54.2	45.8	0	0
Membimbingan Tugas Akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir (skripsi) (KJ3)	54.2	45.8	0	0
Penguji pada ujian skripsi (KJ4)	59.7	40.3	0	0
Tidak dapat membina kegiatan mahasiswa pada bidang akademik dan kemahasiswaan (KJ5)	0	0	59.7	40.3
Mengembangkan program perkuliahan (KJ6)	36.1	63.9	0	0
Terkendala menghasilkan karya penelitian (KJ7)	0	0	80.6	19.4

Memberi pelatihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat (KJ8)	20.8	79.2	0	0
--	------	------	---	---

Keterangan: 1,2,3,4 adalah skor yang diberikan pada setiap item pertanyaan

Berdasarkan sajian tabel di atas, terlihat bahwa prosentase terbesar adalah 59,7% untuk item pernyataan “Penguji pada ujian skripsi (KJ4)”. Adapun prosentase terkecil adalah KJ5 dan KJ7. Selanjutnya sisanya yang memilih sangat setuju dari 72 responden adalah 48,6%, 54,2%, 54,2%, 36,1%, dan 20,8%.

Responden yang memilih setuju, prosentase terbesar adalah 79,2% untuk item pernyataan “Memberi pelatihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat (KJ8)”, dan prosentase terkecil adalah KJ5 dan KJ7. Selanjutnya sisanya yang memilih setuju adalah 51,4%, 45,8%, 45,8%, 40,3%, 63,9% dan 58,3%.

Responden yang memilih tidak setuju, prosentase terbesar adalah 80,6% untuk item pernyataan “Terkendala menghasilkan karya penelitian (KJ7)” dan prosentase terkecil adalah KJ1, KJ2, KJ3, KJ4, KJ6, dan KJ8. Selanjutnya sisanya yang memilih tidak setuju sebesar 59,7%.

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memilih sangat tidak setuju prosentase terbesar adalah 40,3% untuk item pernyataan “Tidak dapat membina kegiatan mahasiswa pada bidang akademik dan kemahasiswaan (KJ5)”. Sedangkan prosentase terkecil adalah KJ1, KJ2, KJ3, KJ4, KJ6, dan KJ8. Selanjutnya sisanya yang memilih sangat tidak setuju sebesar 19,4%.

3. Variabel Kompetensi (KO)

Pada penelitian ini, variabel Kompetensi (KO) direfleksikan dalam 10 buah variabel manifest/indikator diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Indikator	4	3	2	1
Susah merancang pembelajaran (KO1)	0	0	68.1	31.9
Mampu melaksanakan proses pembelajaran (KO2)	68.1	31.9	0	0
Mampu menilai proses dan hasil pembelajaran (KO3)	37.5	62.5	0	0
Mampu memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (KO4)	29.2	70.8	0	0
Mampu merancang, melaksanakan dan menyusun laporan (KO5)	18.1	81.9	0	0
Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas (KO6)	26.4	73.6	0	0
Tidak mampu menghargai pendapat	0	0	45.8	54.2

orang lain (KO7)				
Mampu membina suasana kelas (KO8)	36.1	63.9	0	0
Mampu membina suasana kerja (KO9)	29.2	70.8	0	0
Empathy (KO10)	41.7	58.3	0	0

Keterangan: 1,2,3,4 adalah skor yang diberikan pada setiap item pertanyaan

Berdasarkan uraian tabel di atas, menunjukkan bahwa prosentase terbesar adalah 68,1% untuk item pernyataan “Mampu melaksanakan proses pembelajaran (KO2)”. Adapun prosentase terkecil adalah KO1 dan KO7. Selanjutnya sisanya yang memilih sangat setuju dari 72 responden sebesar 37,5%, 29,2%, 18,1%, 26,4%, 36,1%, 29,2% dan 41,7%.

Responden yang memilih setuju, prosentase terbesar adalah 81,9% untuk item pernyataan “Mampu merancang, melaksanakan dan menyusun laporan (KO5)”, dan prosentase terkecil adalah KO1 dan KO7. Selanjutnya sisanya yang memilih setuju adalah 31,9%, 62,5%, 70,8%, 73,6%, 63,9%, 70,8% dan 58,3%.

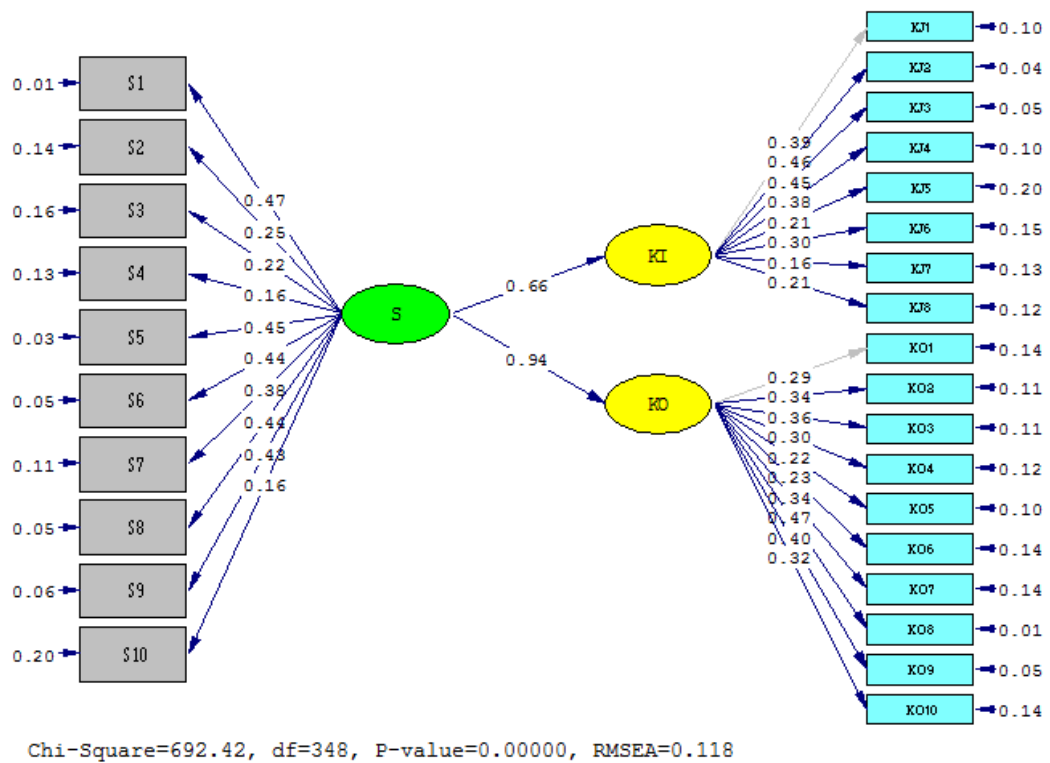
Responden yang memilih tidak setuju, prosentase terbesar adalah 68,1% untuk item pernyataan “Susah merancang pembelajaran (KO1)” dan prosentase terkecil adalah KO2, KO3, KO4, KO5, KO6, dan KJ8. Selanjutnya sisanya yang memilih tidak setuju sebesar 45,8%.

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memilih sangat tidak setuju prosentase terbesar adalah 54,2% untuk item pernyataan “Tidak mampu menghargai pendapat orang lain (KO7)”. Sedangkan prosentase terkecil adalah KO2, KO3, KO4, KO5, KO6, dan KJ8. Selanjutnya sisanya yang memilih sangat tidak setuju sebesar 31,9%.

C. Analisis Data

1. Model Awal Persamaan Struktural

Model awal persamaan struktural yang dibangun dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel laten dan 28 variabel manifest dengan menggunakan analisis metode *Maksimum Likelihood* (ML). Lebih Jelasnya dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar. Model Awal Persamaan Struktural Dengan menggunakan Pendugaan Parameter *Maksimum Likelihood* (ML)

Berdasarkan hasil tersebut di atas, kevalidan dan kereliabilitas variabel yang diteliti diringkas pada tabel berikut:

Variabel laten	Vaiabel manifest	Nilai λ	Nilai T	Error variance
SERTIFIKASI (S)	S1	0.47	11.43*	0.01
	S2	0.25	4.95*	0.14
	S3	0.22	4.38*	0.16
	S4	0.16	3.60*	0.13
	S5	0.45	10.28*	0.03
	S6	0.44	9.51*	0.05
	S7	0.38	7.49*	0.11
	S8	0.44	9.48*	0.05
	S9	0.43	9.15*	0.06
	S10	0.16	2.92*	0.20
<i>Construct Reliability = 0.92, Variance Extracted = 0.58</i>				
Variabel laten	Vaiabel manifest	Nilai λ	Nilai T	Error variance
KINERJA (KI)	KJ1	0.39	0.00*	0.10
	KJ2	0.46	8.57*	0.04
	KJ3	0.45	8.47*	0.05
	KJ4	0.38	6.93*	0.10

	KJ5	0.21	3.60*	0.20
	KJ6	0.30	5.30*	0.15
	KJ7	0.16	3.37*	0.13
	KJ8	0.21	4.48*	0.12
<i>Construct Reliability = 0.88, Variance Extracted = 0.51</i>				
Variabel laten	Vaiabel manifest	Nilai λ	Nilai T	Error variance
KOMPETENSI (KO)	KO1	0.29	0.00*	0.14
	KO2	0.34	5.14*	0.11
	KO3	0.36	5.24*	0.11
	KO4	0.30	4.80*	0.12
	KO5	0.22	4.33*	0.10
	KO6	0.23	4.01*	0.14
	KO7	0.34	4.88*	0.14
	KO8	0.47	6.31*	0.01
	KO9	0.40	5.87*	0.05
	KO10	0.32	4.74*	0.14
<i>Construct Reliability = 0.90, Variance Extracted = 0.51</i>				

* Nilai T nyata $\alpha = 0.05$

** Variabel reference

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil dugaan parameter diagram lintas model pengukuran yang dihasilkan dengan metode ML menunjukkan bahwa nilai *construct reliability* lebih dari 0.7 dan nilai *variance extracted* bagi variabel manifest yang diteliti sebagian kurang dari 0.5. Artinya, variabel manifest dalam merefleksikan variabel laten perlu diperbaiki agar variabel manifest dalam pengukuran laten untuk sertifikasi, perlu diperbaiki agar variabel manifest semakin baik dalam mengukur apa yang ingin diukur. Selain itu, karena semua nilai T hitung dalam tabel > nilai kritis (T tabel, yaitu 1,96), maka variabel manifest diartikan valid dalam mengukur atau merefleksikan masing-masing variabel latennya.

Selanjutnya untuk uji kriteria kelayakan model awal persamaan structural dapat dilihat pada tabel berikut:

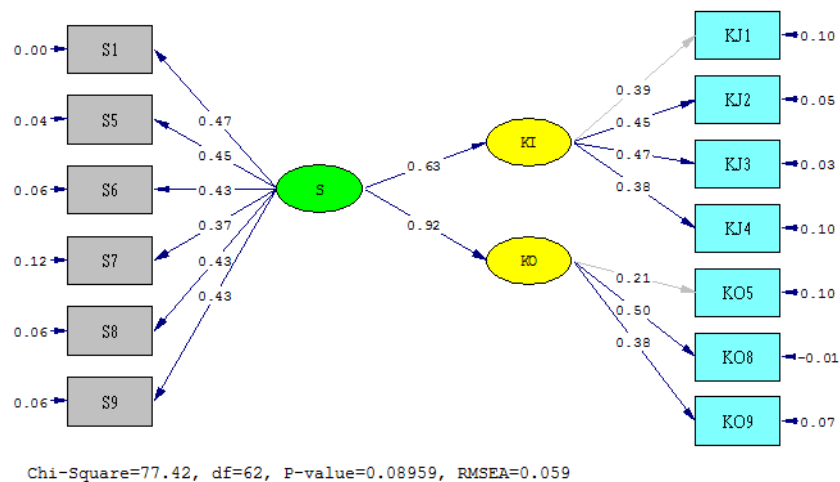
Kriteria	Nilai	Nilai ideal
χ^2	692.42 (P = 0.0)	Nilai P ≥ 0.05
RMSEA	0.118	≤ 0.08
GFI	0.59	≥ 0.90
AGFI	0.52	≥ 0.80
RMSR	0.026	Relatif kecil

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai untuk χ^2 dan RMSEA GFI, AGFI dan RMSR tidak memenuhi nilai ideal yang diharapkan. Oleh karenanya model awal persamaan struktural masih belum fit dan tidak dapat diinterpretasikan sehingga diharuskan untuk dimodifikasi atau direvisikan agar model sesuai dengan nilai ideal yang diharapkan.

2. Modifikasi Model Persamaan Struktural

Bertolak dari hasil model awal persamaan struktural, nilai ideal yang diharapkan tidak terpenuhi. Oleh karenanya model perlu dimodifikasi. Adapun langkah-langkah modifikasi dilakukan dengan cara menghapus jalur atau membuang indikator-indikator yang memiliki nilai error variansinya besar. Hal ini dilakukan agar optimalisasi model dapat terpenuhi. Selain itu, model yang dimodifikasi haruslah masih bersesuaian dengan teori dan kajian-kajian empiris yang telah dilakukan.

Hasil modifikasi model persamaan struktural dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar. Hasil Modifikasi Model Persamaan Struktural Dengan menggunakan Pendugaan Parameter *Maksimum Likelihood* (ML)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa variabel manifest yang diukur masing-masing variabel latennya ada yang dihilangkan agar model persamaan struktural dapat diinterpretasikan berdasarkan nilai ideal yang diharapkan. Adapun hasil kelayakan modifikasi model dapat dilihat pada tabel berikut:

Kriteria	Nilai	Nilai ideal
χ^2	77.42 (P = 0.089)	Nilai P \geq 0.05
RMSEA	0.059	\leq 0.08
GFI	0.86	\geq 0.90
AGFI	0.79	\geq 0.80
RMSR	0.014	Relatif kecil

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai GFI dan AGFI masih kurang dari nilai ideal yang diharapkan. Namun karena nilai χ^2 , RMSEA dan RMSR sudah memenuhi kriteria nilai ideal yang diharapkan, maka model hasil modifikasi dapat diterima dan layak untuk mengepas data yang ingin diteliti.

3. Interpretasi Hasil Modifikasi Model Persamaan Struktural

Berdasarkan hasil yang diperoleh, model persamaan struktural sudah dapat diinterpretasi. Adapun hasil interpretasi tersebut di antaranya:

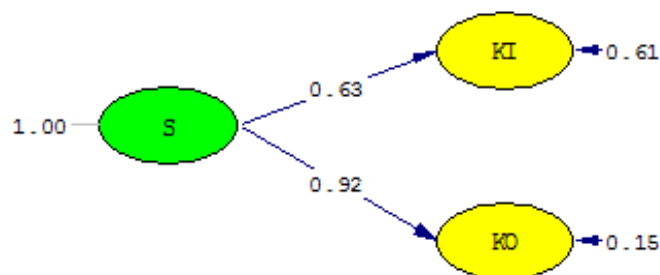
- a. Variabel laten Sertifikasi (S) yang dibangun oleh 10 indikator, setelah dilakukan modifikasi model, S hanya direfleksikan oleh 6 indikator/variabel manifest, yaitu S1, S5, S6, S7, S8 dan S9. Keenam indikator tersebut, di dalam perhitungan diperoleh angka sebesar 0,47, 0,45, 0,43, 0,37, 0,43 dan 0,43. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang lebih dominan mengukur variabel sertifikasi adalah tunjangan profesi dosen dapat memperbaiki kesejahteraan (S1), Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kedisiplinan (S5), Tunjangan profesi dosen tidak berorientasi pada peningkatan mutu lembaga (S6), tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran (S7), tunjangan profesi tidak dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian (S8), dan tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengabdian pada masyarakat (S9).
- b. Variabel laten Kinerja (KI) yang dibangun oleh 8 indikator, setelah dilakukan modifikasi model, KI hanya direfleksikan oleh 4 indikator, yaitu KJ1, KJ2, KJ3 dan KJ4, yang berturut-turut berdasarkan loading faktornya diperoleh 0,39, 0,45, 0,47 dan 0,38. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang lebih dominan mengukur variabel kinerja (KI) adalah melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta

menyelenggarakan kegiatan pendidikan dilaboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel /studio /kebun percobaan / teknologi pengajaran (KJ1), membimbing seminar mahasiswa (KJ2), membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir (skripsi) (KJ3) dan menguji pada ujian skripsi (KJ4).

- c. Variabel laten Kompetensi (KO) yang dibangun 10 indikator, setelah dilakukan modifikasi model, KO hanya direfleksikan oleh 3 indikator, yaitu KO5, KO8 dan KO 9 yang berturut-turut sebesar 0,21, 0,50 dan 0,38. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang lebih dominan mengukur variabel Kompetensi (KO) adalah kemampuan merancang, melaksanakan dan menyusun laporan (KO5), kemampuan membina suasana kelas (KO8) dan kemampuan membina suasana kerja (KO9)

4. Interpretasi Hasil Dugaan Parameter Diagram Lintas Model Struktural

Untuk mengetahui besar pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja dan Kompetensi Dosen dapat dilihat melalui diagram lintas model strukturalnya. Adapun hasil dugaan parameter diagram lintas model struktural dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar Hasil pendugaan parameter Diagram Lintas Model Struktural dengan Maksimum Likelihood

Berdasarkan gambar di atas dan nilai T yang disajikan yang diperoleh dari hasil modifikasi model persamaan struktural, maka dapat dihitung pengaruh langsung dari masing-masing variabel latennya.

a. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan gambar, diketahui bahwa besar koefisien lintas dari sertifikasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,63 dengan arah positif. Artinya semakin besar variabel laten sertifikasi meningkat, maka kinerja dosen juga akan meningkat secara positif. Hal ini dikarenakan, tunjangan profesi dosen dapat memperbaiki kesejahteraan, meningkatkan kedisiplinan, peningkatan mutu lembaga, meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran, meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pengabdian kepada masyarakat.

Adapun besar pengaruh langsung sertifikasi terhadap kinerja dosen sebesar $= (0.63)^2 = 0,396$ atau 39,60 %. Artinya kinerja dosen dipengaruhi oleh sertifikasi sebesar 39,60%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain sebesar 60,4%.

b. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kompetensi Dosen

Berdasarkan gambar, diketahui bahwa besar koefisien lintas dari sertifikasi terhadap kinerja dosen sebesar 0.92 dengan arah positif. Artinya semakin besar variabel laten sertifikasi meningkat, maka kompetensi dosen juga akan meningkat secara positif. Hal ini dikarenakan tunjangan profesi dosen dapat memperbaiki kesejahteraan, meningkatkan kedisiplinan, peningkatan mutu lembaga, meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran, meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian sertifikasi dosen berpengaruh terhadap kompetensi dosen yang berkaitan dengan kemampuan merancang, melaksanakan dan menyusun laporan, kemampuan membina suasana kelas dan kemampuan membina suasana kerja.

Adapun besar pengaruh langsung sertifikasi terhadap kompetensi dosen sebesar $= (0.92)^2 = 0,846$ atau 84,60 %. Artinya kompetensi dosen dipengaruhi oleh sertifikasi sebesar 84,60%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain sebesar 15,4%.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil simpulan bahwa:

1. Hasil pendugaan parameter model persamaan struktural dengan menggunakan metode maksimum likelihood, menunjukkan bahwa seluruh indikator signifikan dalam mengukur variabel latennya. Sedangkan berdasarkan kriteria uji kelayakan model, hasil modifikasi layak dalam mengepas data empirik, indikator yang dominan dalam mengukur variabel latennya adalah
 - a. Variabel laten sertifikasi adalah Tunjangan profesi dosen dapat memperbaiki kesejahteraan (S1), Tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kedisiplinan (S5), Tunjangan profesi dosen tidak berorientasi pada peningkatan mutu lembaga (S6), tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran (S7), tunjangan profesi tidak dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian (S8), dan tunjangan profesi dosen dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengabdian pada masyarakat (S9).
 - b. Variabel laten Kinerja (KI) adalah melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan dilaboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran (KJ1), membimbing seminar mahasiswa (KJ2), membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir (skripsi) (KJ3) dan menguji pada ujian skripsi (KJ4).
 - c. Variabel laten kompetensi (KO) adalah kemampuan merancang, melaksanakan dan menyusun laporan (KO5), kemampuan membina suasana kelas (KO8) dan kemampuan membina suasana kerja (KO9)
2. Variabel sertifikasi dosen berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja dosen

3. Variabel sertifikasi dosen berpengaruh positif terhadap variabel kompetensi dosen.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, penulis dapat mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Mengingat berbagai keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, baik penggunaan variabel yang diteliti memungkinkan variabel-variabel lain yang sangat dominan dalam mempengaruhi variabel sertifikasi, kinerja dan kompetensi. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian lanjutan agar variabel yang lain dapat diidentifikasi dan memperoleh hasil yang optimal.
2. Agar menggunakan sampel penelitian di atas 100. Hal ini diperlukan agar estimasi parameter yang menggunakan model persamaan struktural dapat dilakukan sehingga bias pendugaan parameter tidak terlalu besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzi, *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar*, Banjarmasin: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Magister Manajemen Pendidikan, 2008
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Ary D, *et. al. Introduction to Research in Education* (7th ed.). (Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2006
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Nazir, M., *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005
- Permen Nomor 47 tahun 2009
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007
- _____, dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007
- Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito, 2004
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*