

Pengaruh Remunerasi dan Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Program Pascasarjana Universitas Mataram 2024

Mansur Hakim*, Mohamad Mustari, Asrin

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Jl. Majapahit No. 62, Mataram NTB, 83125. Indonesia

*Corresponding Author: mansurhkm32@gmail.com

Article History

Received : September 06th, 2024

Revised : Oktober 17th, 2024

Accepted : November 05th, 2024

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara remunerasi dan sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen di lingkungan Program Pasca Sarjana Universitas Mataram salah satu universitas negeri di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Populasi penelitian adalah dosen tetap Program Pascasarjana. Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Sementara untuk analisis data kuantitatif menggunakan path analisi (analisis jalur), analisis ini menggunakan regresi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua dosen Program Pascasarjana Universitas Mataram. Metode sampel yang digunakan adalah metode random sampling yaitu, pengambilan sampel anggota populasi secara acak.

Keywords: Remunerasi, sertifikasi dosen, kinerja variabel bebas, variabel terikat, kuantitatif pengaruh, variabel, strategi survey.

PENDAHULUAN

Kinerja dosen merupakan salah satu variabel penting dalam usaha meningkatkan efektivitas, kualitas, dan efisiensi Program Pascasarjana Universitas Mataram. Kinerja dosen yang buruk tentu akan berdampak buruk pada ketercapaian target tujuan yang telah direncanakan. Kinerja dosen yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan secara efektivitas dan efisiensi. Mengingat akan pentingnya kinerja dosen sebagai salah satu variabel utama yang akan berdampak dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas, kualitas, dan efisiensi pembelajaran maka, sangat penting untuk memperhatikan dan mencari berbagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dosen sehingga, diharapkan nantinya variabel-variabel tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tujuan efektivitas, kualitas, dan efisiensi pembelajaran dapat tercapai. Ada berbagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dosen yang berasal dari dalam diri dosen seperti, motivasi kerja, tujuan kerja, kebutuhan hidup dan lainnya, adapun variabel berasal dari luar diri dosen seperti, bonus, insentif, gaji, remun, penghargaan, jaminan kesehatan, dan pelayanan yang diberikan oleh lembaga perguruan tinggi tempat dosen tersebut bekerja. Mengingat berbagai variabel yang dapat

berpengaruh terhadap kinerja dosen, penelitian ini dibatasi pada variabel yang datang dari luar diri dosen seperti, variabel remunerasi dan sertifikasi dosen. Kedua variabel remunerasi dan sertifikasi dosen merupakan kebijakan yang diterapkan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dosen. Kebijakan Remunerasi dan sertifikasi menjadi penting untuk diteliti sehingga dapat membuktikan secara empirik bahwa remunerasi dan sertifikasi dosen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Remunerasi

Remuneration memiliki kata dasar *remunerate* yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi. Rosenberg menyatakan bahwa, remunerasi merupakan upah dan semua bentuk lain dari manfaat finansial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai untuk pekerjaan atau pencapaian pekerjaan tertentu. Pengertian Rosenberg tentang remunerasi di atas menyebutkan subyek dan obyek dengan menyebutkan bahwa remunerasi yaitu, suatu organisasi membayar upah kepada karyawan karena telah berkerja. Pengertian remunerasi yang mirip dengan pengertian remunerasi yang dinyatakan Rosenber dinyatakan oleh Mondy dan Noe menyebutkan bahwa, remunerasi adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka

terhadap organisasi. Pengertian remunerasi menurut Mondy dan Noe memperkuat pengertian remunerasi yang telah dinyatakan oleh Rosenberg yaitu, suatu organisasi membayar upah kepada pegawai karena telah bekerja. Mochammad Surya menyebutkan remunerasi berarti, sesuatu yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikan kepada organisasi tempat bekerja. Pengertian remunerasi menurut Mochammad Surya lebih mempertegas lagi akan pengertian remunerasi yaitu, suatu organisasi membayar upah kepada pegawai karena telah berkerja di organisasi tersebut.

Remunerasi adalah *payment* atau penggajian, dapat berupa uang maupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik dari suatu pekerjaan yang sifatnya rutin (Ying dan Jun dalam Agustianingsih). Pengertian Ying dan Jun lebih merinci lagi tentang bentuk pembayaran organisasi terhadap pegawai dalam bentuk pembayaran uang dan tidak berupa uang dengan peraturan tertentu atau lebih rincinnya pengertian remunerasi adalah pembayaran upah berupa uang atau bentuk lain pengganti uang dengan ketentuan tertentu oleh suatu organisasi kepada pegawai karena telah berkerja di organisasi tersebut. Menurut Undang Undang Korperasi sesuai dengan standar akuntansi AASB 1024, remunerasi adalah total imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya, terdiri atas: 1) Gaji, jaminan sosial, tunjangan kesehatan, *profit sharing* dan bonus serta manfaat non monetary, seperti *medical care*, rumah, mobil, dan subsidi berupa makanan atau pelayanan. 2) Manfaat-manfaat yang diperoleh setelah pensiun, seperti: uang pensiun, asuransi jiwa dan asuransi kesehatan. 3) Manfaat jangka panjang lain seperti: minsalnya manfaat apabila pegawai mengalami ketidak mampuan karena insiden dalam bekerja, maka ia memperoleh *profit sharing*, bonus, atau kompensasi lainnya. Pengertian remunerasi menurut undang-undang koperasi dengan merinci dan memperjelas lagi bentuk pembayaran kepada pegawai dengan menjelaskan bahwa remunerasi adalah semua imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai karena telah berkerja berupa: Gaji, jaminan sosial, jaminan kesehatan, bonus, subsidi rumah, dan uang pensiun.

Menurut Permendagri No. 79 Tahun 2018

pada Pasal 23 Ayat (2) menyatakan bahwa, remunerasi adalah imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi: a). Gaji yaitu, imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan; b). Tunjangan tetap yaitu, imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji; c). Insentif yaitu, imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan diluar gaji; d). Bonus atas prestasi yaitu, imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji, tunjangan tetap dan insentif, atas prestasi kerja yang diberikan satu kali dalam satu tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu; e). Pesangon berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan dan/atau; f). Pensiun yaitu, berupa imbalan kerja berupa uang. Maka, dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah imbalan kerja yang diterima dosen meliputi: Gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon dan pelayanan kebutuhan dosen di tempat kerja.

Sertifikasi Dosen

Menurut Lembaga IFOAM *Organic World Congress* menerangkan arti sertifikasi sebagai jaminan tertulis yang diberikan oleh lembaga laboratorium bahwa, barang, jasa, proses, sistem atau personal telah memenuhi standar yang diharapkan. Pengertian sertifikasi menurut Martinis Yamin adalah pemberian sertifikasi pendidik kepada guru sebagai bentuk pengakuan dan bukti formal bahwa, mereka merupakan tenaga profesional. Sertifikasi dosen merupakan dokumen yang menyatakan bahwa seseorang telah dilatih, dididik, dan memenuhi serangkaian kriteria khusus untuk peran sebagai dosen. Pengertian sertifikasi dosen menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia bahwa sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Pemberian sertifikat pendidik kepada dosen dilaksanakan setelah melalui berbagai proses seperti, pendidikan, pelatihan, dan serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendafat legitimasi profesi sebagai dosen.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentrasformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Permen 47 tahun 2009 menyatakan bahwa, sertifikasi dosen adalah

pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Menurut Kemdikbudristek sertifikasi dosen bertujuan untuk: (1) menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas; (2) melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi; (3) meningkatkan proses dan hasil pendidikan; (4) mempercepat terwujudnya pendidikan nasional; (5) meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik terutama larangan untuk melakukan tindakan plagiat.

Zainuddin, dkk (2014:4) memaparkan bahwa serdos adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Serdos bertujuan untuk (1) menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, (2) melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, (3) Meningkatkan proses dan hasil pendidikan, (4) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional, dan (5) meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban menjunjung tinggi kejujuran dan etika akademik terutama larangan untuk melakukan plagiasi. Dalam kajian analisis sistem sertifikasi dosen dalam rangka reformasi birokrasi internal yang diterbitkan Kementerian Pendidikan Nasional (2011), program sertifikasi merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memotivasi dosen serta mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi. Proses sertifikasi dosen memanfaatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yaitu, tatalaksana sertifikasi dosen terintegrasi menggunakan aplikasi sistem informasi sumberdaya terintegrasi. Berdasarkan kajian diatas dapat disimpulkan bahwan sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen melalui sistem informasi sumber daya terintegrasi.

Kinerja Dosen

Pengertian kinerja menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009: 37) menyatakan bahwa, kinerja adalah “*job performance is formally defined as the value set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively to organizational goal accomplishment*”. Kinerja adalah serangkaian

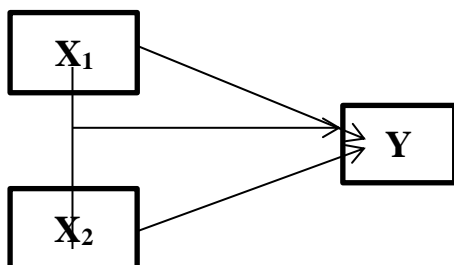
perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian kinerja yang tidak jauh berbeda dikemukakan Cook dan Hunsaker (2001: 244), kinerja adalah “*performance is behavior that has been evaluated or measured as to its contribution to organizational goals*”, kinerja adalah perilaku yang telah dievaluasi atau diukur sebagai kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Sementara menurut Jex dan Britt (2008: 134), “*job performance can be defined simply as ‘all of the behaviors employes engage in while at work’*”, kinerja adalah semua perilaku karyawan yang digunakan ketika berkerja di tempat kerja. Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Meflinda, 2010). Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mengajar, mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Hal yang tidak jauh dikemukakan Stronge (2010: 4) yang mengidentifikasi beberapa aspek yang menunjukkan kinerja dosen, yaitu: pengetahuan profesional, perencanaan berdasarkan data, penyampaian pengajaran, penilaian belajar, lingkungan belajar, komunikasi dan pemberian bantuan, profesionalisme, dan kemajuan siswa. Penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/ deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun. Pengertian Kinerja Dosen dapat disimpulkan adalah penilaian unjuk kerja dosen dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar yang meliputi: Kesiapan mengajar, materi pengajaran, disiplin mengajar, evaluasi pengajaran, dan kepribadian dosen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Sementara untuk analisis data kuantitatif menggunakan *path analisis* (analisis jalur),

analisis ini menggunakan regresi. Penelitian ini menganalisis pengaruh antara dua variabel bebas yaitu remunerasi X_1 dan sertifikasi dosen X_2 terhadap satu variabel terikat yaitu, kinerja dosen Y baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. konstelasi penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X_1 = Remunerasi

X_2 = Sertifikasi Dosen

Y = Kinerja Dosen

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua dosen Program Pascasarjana Universitas Mataram. Metode sampel yang digunakan adalah metode random sampling yaitu, pengambilan sampel anggota populasi secara acak. Teknik pengumpulan data melalui angket dan survey. Angket dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan responden diberi waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan peneliti untuk mendapatkan jawaban dan data yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: "Terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja dosen", yang secara statistik dapat dituliskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dengan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja dosen (β_{Y1}) = 0,378 dengan nilai t-hitung 5,062 dan p-value atau signifikansi (sig.) 0,000. Adapun nilai t-tabel untuk derajat kebebasan (dk) 207 dan tingkat kesalahan (α) 5 % sebesar 1,645. Dari hasil tersebut diketahui t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, sehingga H_0

ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen. Ini berarti dengan remunerasi yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya kinerja dosen.

Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis kedua dirumuskan terdapat pengaruh sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen secara statistik dapat dituliskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dengan program SPSS versi 22 menunjukkan sertifikasi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan hasil perhitungan (β_{Y2}) = 0,199 dengan nilai t-hitung 2,793 dan p-value atau signifikansi (sig.) 0,006. Adapun nilai t-tabel untuk derajat kebebasan (dk) 207 dan tingkat kesalahan (α) 5% sebesar 1,645. Dari hasil tersebut diketahui t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen atau ditegaskan bahwa, sertifikasi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Remunerasi dan Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh remunerasi dan sertifikasi dosen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen secara statistik dirumuskan

$$H_0 : \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y3} > 0$$

Dari hasil perhitungan koefisien jalur menunjukkan pengaruh langsung remunerasi dan sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen (β_{Y3}) = 0,290 dengan nilai t-hitung 3,848 dan p-value 0,000. Sementara nilai t-tabel untuk derajat kebebasan (dk) 207 dan tingkat kesalahan (α) 5% sebesar 1,645. Hasilnya menunjukkan t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif remunerasi dan sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen.

Pembahasan

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Dosen

Remunerasi yang diterima dosen dari perguruan tinggi tempat mengajar berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di tempat berkerja

yang berarti semakin besar remunerasi semakin tinggi pula tingkat kinerja dosen dan begitu sebaliknya semakin kecil volume remunerasi maka, semakin rendah pula kinerja dosen. Pernyataan sebab akibat jumlah remunerasi sedikit menjadikan kinerja dosen rendah menjadi pembuktian akan pengaruh remunerasi yang sangat signifikan dalam usaha meningkatkan kinerja dosen yang rendah atau stagnan. Setiap usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dosen dalam suatu perguruan tinggi maka, variabel remunerasi menjadi salah satu prioritas yang penting diambil untuk diutamakan diantara variabel lain terkait usaha peningkatan kinerja dosen. Kinerja dosen yang tinggi akan berdampak pada pencapaian keberhasilan tujuan pendidikan di perguruan tinggi baik secara kualitas pendidikan dan kuantitas tujuan perguruan tinggi.

Menurut Keith Davis dan Werther W.B, secara umum tujuan sistem remunerasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi. Keberhasilan perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga organisasi pendidikan dalam pencapaian tujuan penting untuk mengambil langkah strategis untuk mencapai tujuannya dengan mengedepankan remunerasi dalam kebijakan menentukan pilihan strategi meningkatkan kinerja dosen. Meningkatkan kinerja dosen membutuhkan stimulus sehingga, dosen berusaha mengoptimalkan usaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan penuh kesadaran dan daya juang dalam mencapai target maksimal dengan memberikan remunerasi yang ideal kepada para dosen. Remunerasi yang diberikan oleh lembaga perguruan tinggi kepada dosen agar tetap memperhatikan asas keadilan dan persamaan sehingga, dosen merasa puas terhadap remunerasi yang didapatkan karena, jika dosen merasa tidak puas dengan remunerasi akan menimbulkan rasa kecewa yang berdampak pada menurunnya kinerja dosen.

Remunerasi menjadi penting peranannya dalam meningkatkan kinerja dosen untuk dapat melaksanakan proses pendidikan yang berkualitas sehingga, proses pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan *out-put* hasil pendidikan yang berkualitas. Hasil pendidikan yang berkualitas dapat menyiapkan suatu generasi muda siap berkerja dengan memiliki pengetahuan keterampilan yang mumpuni. Remunerasi yang memberikan balas jasa berupa, gaji bulanan, berbagai tunjangan, jaminan beserta

layanan keperluan dosen tentu akan akan memberikan kecukupan materi dan rasa aman yang akan menjadikan dosen lebih focus pada pekerjaan tanpa harus mencari peluang pekerjaan sampingan selain dosen untuk mencukupi kebutuhan hidup. Hasil penelitian ini mendapatkan pengaruh positif variable remunerasi terhadap variabel kinerja dosen sejalan dengan penelitian Defri Hartati yang menyebutkan pengaruh positif variable remunerasi dengan kinerja dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Andalas, 2023.

Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Pemberian sertifikasi pendidik kepada dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ini berarti bahwa, dosen yang telah mendapatkan sertifikasi memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan dosen yang tidak atau belum mendapatkan sertifikasi dosen. Sertifikasi dosen akan memotivasi dosen yang belum sertifikasi untuk berusaha memenuhi semua persyaratan sertifikasi yang akan mendorong dosen berkerja lebih giat dan maksimal dalam mendidik sehingga, persyaratan sertifikasi dapat dipenuhi. Pemberian sertifikasi pendidik kepada dosen menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja dosen karena dosen dituntut memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dalam proses srtifikasi dan setelah dosen mendapatkan sertifikat pendidik akan mendapatkan juga dana tunjangan sertifikasi sebagai *reward* bonus.

Bonus berupa insentif sertifikasi akan memotivasi dosen untuk melaksanakan tugasnya dalam pendidikan dan pengajaran sehingga kinerja dosen dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif sertifikasi dan dosen akan terus berusaha untuk mendapatkan insentif sertifikasi sehingga dosen mendapatkan insentif tersebut. Sertifikasi dosen membutuhkan persyaratan mengajar dua tahun berturut-turut atau selama empat semester tanpa putus, tentu ini persyaratan menuntut kinerja yang konsisten mengajar minimal dua tahun bagi dosen yang bermaksud mendapatkan sertifikasi dosen. Sertifikasi dosen membutuhkan penilaian profesionalitas dari atasan, teman sejawat, dan mahasiswa. Penilaian profesionalitas akan memotivasi dosen untuk memberikan pendidikan dan pengajaran yang terbaik sehingga akan

mendapatkan penilaian profesional yang baik karena kinerja yang baik pula.

Sertifikasi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dengan alasan Sertifikasi dosen membutuhkan pemenuhan beberapa persyaratan yang dapat dirangkum sebagai berikut; (1) Terdapat dokumen Laporan Kinerja Dosen (LKD) merupakan dokumen hasil penilaian atas kinerja dosen yang akan memotivasi dosen melaksanakan tugasnya dengan baik; (2) Dokumen Pernyataan Diri Dosen dalam unjuk kerja Tridharma Perguruan Tinggi meliputi dharma pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat; (3) Dokumen bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah dengan menunjukkan bukti penelitian dan publikasi karya ilmiah yang telah dihasilkan; (4) Penilaian portofolio dosen berupa kualifikasi akademik, penilaian persepsional dosen dari atasan, teman sejawat, dan mahasiswa; (5) Memiliki masa kerja minimal dua tahun berturut-turut.

Hasil penelitian ini mendapatkan terdapat pengaruh positif sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sessy Rewetty Rivilla, Muhniyansyah, dan Nurjannah Rianie judul pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan kompetensi dosen IAIN Antasari Banjarmasin, 2015. Penelitian serupa telah dilaksanakan oleh KS Piscayanti dengan judul Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen UNDIKSHA, 2015. Penelitian Sugiyo berjudul Pengaruh Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Multi Media Yoyakarta, 2020.

Pengaruh Remunerasi dan Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Remunerasi dan sertifikasi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen yaitu dua variabel bebas remunerasi dan sertifikasi dosen berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat yaitu variabel kinerja dosen. Kedua variabel remunerasi dan sertifikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen menunjukkan kedua variabel memiliki kesamaan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja dosen. Kaitan antara remunerasi dan sertifikasi masing-masing memiliki insentif yang akan didapatkan dosen sebagai dampak dari remunerasi dan sertifikasi dan juga menjadi stimulan dosen untuk mendapatkan remunerasi dan sertifikasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, sebagai berikut: 1) Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. 2) Sertifikasi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. 3) Remunerasi dan sertifikasi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. 4) Remunerasi sebagai bonus dosen penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja dosen. 5) Sertifikasi dosen sebagai insentif dosen suatu kebijakan yang penting untuk dilanjutkan karena terbukti dapat mempengaruhi tingkat kinerja dosen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada staf Pascasarjana Universitas Mataram yang sudah memfasilitasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

REFERENSI

- Agustiningsih, H. N. (2023). *Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai*. CV Pena Persada.
- Ancona, D. (2005). *Managing for the future: organizational behavior & processes. (No Title)*.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment. Organizational Behaviour. McGraw-Hill Education. www.mhhe.con.*
- Danish, R. Q., Aslam, N., Shahid, A. U., Bashir, F., & Tariq, S. (2015). Impact of team characteristics on team performance in banking sector of Pakistan. *The Journal of Commerce*, 7(4), 183.
- Doss, W. (2007). *Condition to win: Dynamic techniques for performance oriented mental conditioning*. Looseleaf Law Publications.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2013). *Handbook of organizational justice*. Psychology Press.
- Hakim, M. (2023). The Effect of Team Characteristics, Organizational Justice, and Work Ethic on Teacher Job Performance. *Alexandria (Journal of*

- Economics, Business, & Entrepreneurship*, 4(1), 49-54.
- Huber, R. K., Eggenhofer, P. M., Römer, J., Schäfer, S., & Titze, K. (2007). Effects of individual and team characteristics on the performance of small networked teams. *The International C2 Journal*, 1(1), 113-144.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Kalay, F. (2016). The impact of organizational justice on employee performance: A survey in Turkey and Turkish context. *International journal of human resource studies*, 6(1), 1-20.
- Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology dan work today*.