

**LAPORAN PENELITIAN
KEBIJAKAN DAN KELEMBAGAAN
DANA PNBP TAHUN ANGGARAN 2020/2021**



**KEBIJAKAN MANAJEMEN STRATEGIK DAN INOVASI KERJA DOSEN
KONTRIBUSINYA TERHADAP PENINGKATAN DAYA SAING
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

Nama Ketua Peneliti dan Anggota

Dr. Arwildayanto, M.Pd	NIDN 0015097511
Dr. Arifin Sukung, M.Pd	NIDN 0005077604
Dr. Arifin, M.Pd	NIDN 0024037003

**JURUSAN/PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
OKTOBER 2020**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN PENELITIAN KEBIJAKAN KELEMBAGAAN**

Judul Kegiatan : Kebijakan Manajemen Strategik Dan Inovasi Kerja Dosen Kontribusinya Terhadap Peningkatan Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo

KETUA PENELITI

A. Nama Lengkap : Dr. Arwildayanto, S.Pd., M.Pd
B. NIDN : 0015097511
C. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
D. Program Studi : Manajemen Pendidikan
E. Nomor HP : +6281244093774
F. Email : arwildayanto@ung.ac.id

ANGGOTA PENELITI (1)

A. Nama Lengkap : Dr. Arifin, S.Pd, M.Pd
B. NIDN : 0003037703
C. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

ANGGOTA PENELITI (2)

A. Nama Lengkap : Dr. Arifin Suring, S.Pd., M.Pd
B. NIDN : 0005077604
C. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 tahun
Penelitian Tahun Ke : 1
Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 29.600.000,-
Biaya Tahun Berjalan : - Diusulkan Ke Lembaga : Rp 29.600.000,-
- Dana Internal PT : -
- Dana Institusi Lain : -



Gorontalo, 20 Oktober 2020
Ketua Peneliti,



(Dr. Arwildayanto, S.Pd., M.Pd)
NIP/NIK. 197509152008121001

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian



(Prof. Dr. Ishak Isa, M.Si)
NIP/NIK. 196105261987031005



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilaksanakan untuk, 1) mengetahui manajemen strategik pimpinan UNG, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG, 2) mengukur kontribusi manajemen strategi, inovasi kerja dosen terhadap daya saing UNG, 3) mendisain model manajemen strategik roadmap inovasi kerja dosen, dan roadmap daya saing UNG, 4) Mengukur kembali kontribusi model manajemen strategik, inovasi kerja dosen terhadap daya saing UNG, 5) mensosialisasikan model manajemen strategik, roadmap inovasi kerja dan roadmap daya saing UNG dan 6) menerapkan dalam skala kecil dan besar model manajemen strategik, roadmap inovasi kerja dosen dan roadmap daya saing UNG dalam era revolusi industry 4.0.

Penelitian ini direncanakan berlangsung tiga (3) tahun anggaran, dengan skenario tahun pertama (1), antara lain a) mendeskripsikan model manajemen strategik, inovasi kerja dosen, dan daya saing UNG, b) mengukur kontribusi manajemen strategik, inovasi dosen terhadap daya saing UNG, tahun kedua, 2), antara lain; a) mendisain model manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG, b) pengukuran kontribusi model manajemen strategik dan inovasi dosen kontribusinya meningkatkan daya saing UNG di era revolusi industri 4.0. Agenda tahun ketiga (3), antara lain, a) mensosialisasikan dokumen manajemen strategik UNG, Roadmap inovasi kerja dosen, dan roadmap daya saing UNG, b) penerapan model manajemen strategik dan inovasi kerja dosen kontribusi meningkatkan daya saing UNG di Era Revolusi Industri 4.0. Berdasarkan scenario ini, maka penelitian lebih terpat menggunakan pendekatan *mixing method* yakni kuantitatif dan kualitatif, secara proporsional. Adapun agenda penelitian selama 3 tahun terdiri dari tahun pertama (1) dan kedua (2), pendekatan kuantitatif yang lebih dominan mencapai 65% diikuti pendekatan kualitatif 35% pertimbangannya, peneliti mendeskripsikan manajemen strategik, inovasi kerja dosen, dan daya saing UNG, mengukur kontribusi manajemen strategik dan inovasi dosen kontribusi meningkatkan daya saing UNG, mendisain model manajemen strategik, inovasi kerja dosen. Sedangkan tahun ketiga (3) pendekatan kualitatif lebih dominan mencapai 65% pendekatan kuantitatif 35% dengan pertimbangan peneliti dapat mendeskripsikan mensosialisasi dan menerapkan model manajemen strategik dan inovasi kerja dosen, kontribusi model manajemen strategik dan inovasi dosen terhadap daya saing UNG di era revolusi industri 4.0. Kesemua pertimbangan dalam penelitian ini sejalan dengan Rencana Induk Pengembangan (RIP) UNG dan Rencana Strategis (Renstra) UNG 2015-2019, Rencana Induk Pengembangan (RIP) Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M) 2016-2020 dan sudah disosialisasikan pada kandidat rektor dan pelaksana tugas rektor UNG guna menyukseskan visi UNG 2035 menjadi *leading university* dalam pengembangan kebudayaan dan inovasi berbasis potensi regional di kawasan Asia Tenggara.

Adapun temuan pada tahun pertama (1) antara lain: 1) kebijakan manajemen strategik berada pada kategori cukup baik memberikan kontribusi secara langsung positif dan signifikan terhadap daya saing UNG, 2) inovasi kerja dosen berada kategori cukup baik memberikan kontribusi secara langsung dan positif terhadap daya saing UNG, 3) kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja secara bersama memberikan kontribusi langsung dan positif terhadap daya saing UNG.

Kata kunci: kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja, dan daya saing

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Khusus Penelitian	3
D. Urgensi Penelitian	3
E. Skema Output Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Daya Saing Perguruan Tinggi	5
B. Kebijakan Manajemen Strategis	10
C. Inovasi Kerja Dosen	13
D. Kerangka Berpikir	21
E. Roadmap Penelitian	22
F. Hasil Penelitian	23
G. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Jenis Pendekatan dan Disain Penelitian tahun 2020 (Tahap I)	26
C. Populasi dan Sampel	27
D. Jenis Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data	28
1. Instrumen Penelitian (Angket)	28
2. Wawancara	34
3. Observasi	35
4. Dokumentasi	35
F. Teknik Analisis Data	36
1. Analisis Deskriptif	36
2. Analisis Inferensial	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Data Penelitian	39
a. Deskripsi data daya saing Universitas Negeri Gorontalo (Y)	40
b. Deskripsi Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X ₁)	41
c. Deskripsi Data Inovasi Kerja Dosen (X ₂)	42
2. Uji Persyaratan Analisis	45
a. Pengujian Normalitas Data	45

b. Uji Linearitas Data	47
c. Uji Multikolinearitas	49
d. Uji Heteroskedastisitas	50
e. Pengujian Autokorelasi	50
3. Pengujian Hipotesis	51
a. Kontribusi Kebijakan Manajemen Strategik (X_1) terhadap Daya Saing (Y)	52
b. Pengaruh Inovasi Kerja (X_2) terhadap Daya Saing	54
c. Kontribusi Kebijakan Manajemen Strategik (X_1) dan Inovasi Kerja (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Daya Saing (Y)	57
B. Pembahasan	62
1. Deskripsi Daya Saing, Manajemen Strategik dan Inovasi Kerja	62
2. Kontribusi Kebijakan Manajemen Strategik Kontribusinya terhadap Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo	78
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
DAFTAR LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skema Output Penelitian	4
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	27
Tabel 3.2 Distribusi Responden Penelitian	28
Tabel 3.3 Alternatif Pilihan Jawaban Instrumen Penelitian	29
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Variabel Daya Saing	30
Tabel 3.5 Koefisien Validasi dan Status Validasi	30
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)	31
Tabel 3.7 Koefisien Validasi dan Status Validasi	32
Tabel 3.8 Kisi-Kisi Inovasi Kerja Dosen (X_2)	33
Tabel 3.9 Koefisien Validasi dan Status Validasi	33
Tabel 3.10 Daftar Pertanyaan Wawancara	34
Tabel 3.11 Pedoman Dokumentasi	35
Tabel 3.12 Kriteria Penilaian	36
Tabel 3.13 Kriteria Penilaian Skor Responden	37
Tabel 4.1 Daftar Distribusi Frekuensi Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo (Y)	39
Tabel 4.2 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Daya Saing	40
Tabel 4.3 Daftar Distribusi Frekuensi Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)	41
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Kuesioner Kebijakan Manajemen Strategik	42
Tabel 4.5 Daftar Distribusi Frekuensi Data Inovasi Kerja Dosen (X_2)	42
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Kuesioner Data Inovasi Kerja Dosen	43
Tabel 4.7 Statistics Deskriptif	44
Tabel 4.8 One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test	45
Tabel 4.9 One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test	45
Tabel 4.10 Test of Normality Variabel (Y)	46
Tabel 4.11 Test of Normality Variabel X_1	46
Tabel 4.12 Test of Normality Variabel X_2	47
Tabel 4.13 ANOVA	48
Tabel 4.14 Measures of Association	48
Tabel 4.15 ANOVA	49
Tabel 4.16 Measures of Association	49
Tabel 4.17 Multikolinieritas Data Kebijakan Manajemen Strategik, Inovasi Kerja, Daya Saing	49
Tabel 4.18 Heteroskedastisitas Data Kebijakan Manajemen Strategik, Inovasi Kerja, Daya Saing	50
Tabel 4.19 Autokorelasi Data	51
Tabel 4.20 Korelasi Sederhana X_1 dan Y	52
Tabel 4.21 Korelasi Sederhana X_1 terhadap Y	52
Tabel 4.23 ANOVA	53
Tabel 4.24 ANOVA	53
Tabel 4.25 ANOVA Uji Signifikansi & Uji Kelinearitas Persamaan Regresi X_1 dan Y	54
Tabel 4.26 Measures of Association	54
Tabel 4.27 Korelasi Sederhana X_1 dan Y	55
Tabel 4.28 Korelasi Regresi X_2 dan Y	55
Tabel 4.29 Model Summary	55
Tabel 4.30 Uji Keberartian dan Ujin Linearitas Regresi	56
Tabel 4.31 ANOVA	56
Tabel 4.32 Anova Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi X_2 dan Y	57
Tabel 4.33 Measures of Association	57

Tabel 4.34 Coeficients Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y	58
Tabel 4.35 ANOVA	58
Tabel 4.36 Uji Regresi Linear Ganda data kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dan daya saing dengan SPSS 20,0	59
Tabel 4.37 Kriteria Interpretasi Variabel.....	59
Tabel 4.38 Output Nilai Koefisien Kolerasi Parsial Kebijakan Manajemen Strategik (X_1) dengan Daya Saing (Y), tanpaq ada variabel Kontrol	60
Tabel 4.39 Koefisien Korelasi Manajemen Strategik, Daya Saing, dan Kontrol Variabel Inovasi Kerja	61
Tabel 4.40 Koefisien Korelasi Parsial Inovasi Kerja dengan Daya Saing dan Manajemen Strategik	61
Tabel 4.41 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif	62
Tabel 4.42 Presentase Indikator Daya Saing UNG	63
Tabel 4.43 Artikel Dosen UNG yang dimuat di Jurnal Internasional	69
Tabel 4.44 Artikel Dosen UNG yang dimuat di Jurnal dan Prosiding Nasional	69
Tabel 4.45 Jumlah Indeks Dosen Universitas Negeri Gorontalo	70
Tabel 4.46 Jumlah Sitasi Dosen Universitas Negeri Gorontalo	70
Tabel 4.47 Jumlah Publikasi Dosen Universitas Negeri Gorontalo	70
Tabel 4.48 Word Ranging Universitas Negeri Gorontalo 3 tahun Terakhir	70
Tabel 4.49 Dosen Universitas Negeri Gorontalo yang belum ada Sitasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Revolusi Industri	1
Gambar 1.2 Ciri Organisasi Bertaraf Global.....	2
Gambar 1.3 Ranking Universitas Negeri Gorontalo	2
Gambar 2.1 Tahapan Kebijakan Manajemen Strategi.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 2.3 Roadmap Penelitian	23
Gambar 3.1 Metode Kombinasi Consurent Embedded	25
Gambar 3.2 Desain Penelitian Kombinasi	26
Gambar 3.3 Konstelasi Kontribusi antar Variabel Penelitian	27
Gambar 4.1 Histogram Variabel Daya Saing	40
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kebijakan Manajemen Strategik.....	41
Gambar 4.3 Histogram Variabel Inovasi Kerja Dosen.....	43
Gambar 4.4 Grafik Kenormalan QQ-Plot Variabel Daya Saing	46
Gambar 4.5 Grafik Kenormalan QQ-Plot Kebijakan Manajemen Strategik.....	47
Gambar 4.6 Grafik Kenormalan QQ-Plot Inovasi Kerja Dosen	47
Gambar 4.7 Rasio Mahasiswa dan Dosen	64
Gambar 4.8 Jumlah Pembelajaran Daring di UNG	65
Gambar 4.9 Persepsi Dosen Universitas Negeri Gorontalo	66
Gambar 4.10 Presentase Lulusan UNG yang memperoleh Pekerjaan dibawah 6 bulan.....	66
Gambar 4.11 Jumlah Mahasiswa UNG yang Mengikuti Kegiatan Merdeka Belajar Tahun 2020	67
Gambar 4.12 Diagram Dosen Universitas Negeri Gorontalo	71
Gambar 4.13 Inovasi Kerja Menganalisis Masalah, Identifikasi dan Solusi	77

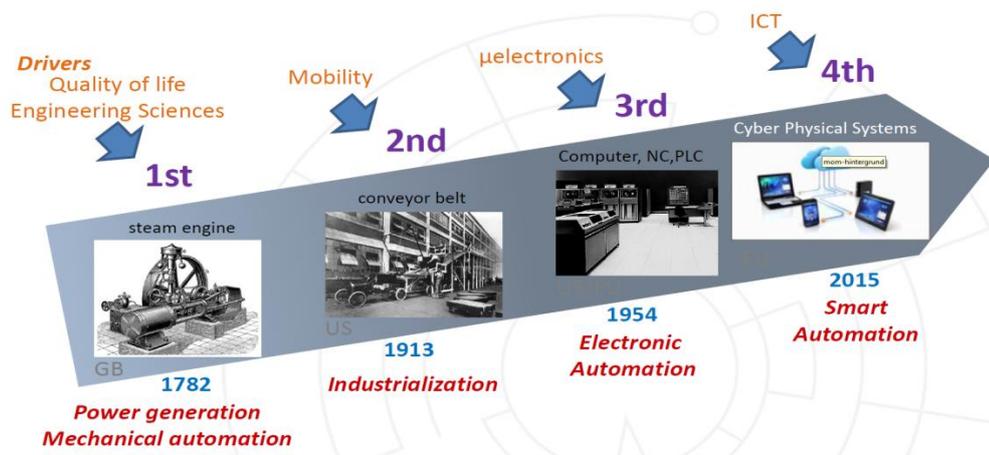
DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Ketua dan Anggota Peneliti	93
Lampiran 2 Instrumen Penelitian	122
Lampiran 3 Jawaban Responden	127
Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Penelitian	132
Lampiran 5 Pengujian Analisis Statistik Deskriptif	136
Lampiran 6 Deskripsi Masing-Masing Variabel Menurut Indikator	145
Lampiran 5 Pengujian Pengaruh X_1 terhadap Y	146
Lampiran 6 Pengujian Pengaruh X_2 terhadap Y	150

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era Revolusi industri 4.0 merupakan fase perubahan kehidupan manusia, Wakil Ketua Komite Ekonomi dan Industri Nasional (KEIN), Arif Budimanta menyatakan kehadirannya sebagai jalan mencapai tujuan yang lebih penting, menciptakan kesejahteraan sosial (Idris; 2018). Ditandai perubahan kehidupan ke digitalisasi, *computing power*, dan *data analytic*, melahirkan terobosan di berbagai bidang, mendisrupsi kehidupan manusia, sistem kerja, efisien kerja menggunakan teknologi komunikasi efisiensi kerja, interaksi manusia di dukung penyediaan data (Pamungkas; 2016). Transformasi era revolusi industri 1.0 sampai 4.0 dijelaskan pada gambar 1.1.



Gambar 1.1. Revolusi Industri 4.0 (Detlef Zuhlke; 2013)

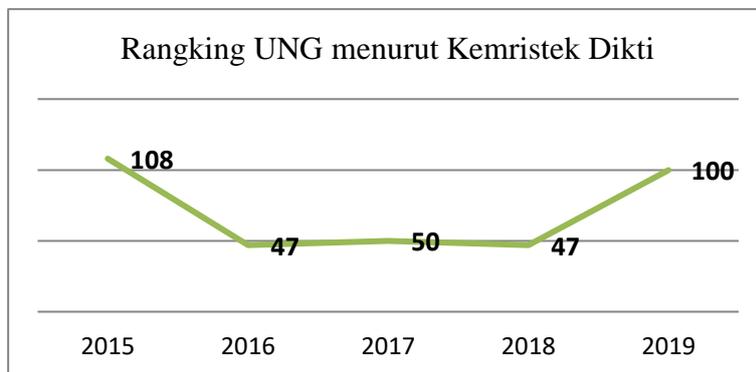
Revolusi industri 4.0 menuntun perguruan tinggi lebih adaptif, guna meningkatkan daya saing terhadap kompetitor dan jadi daya tarik bagi calon mahasiswa. Penggeraknya, manajemen strategik yang sesuai dengan kondisi kekinian, agar tata kelola sumber daya, berjalan efektif, efisien, produktif dan berkualitas. (M. Nasir; 2018). Peningkatan daya saing Universitas Negeri Gorontalo (UNG) erat kaitannya dengan, kecepatan dan ketepatan mensosialisasikan dan mencapai visi menjadi *leading university* dalam pengembangan kebudayaan dan inovasi berbasis potensi regional di kawasan Asia Tenggara (Tim Task Force: 2017) Target yang ada dalam visi tersebut sebagai produk jasa layanan dan nilai tambah eksistensi UNG. Untuk itu, peningkatan daya saing UNG menjadi keharusan. dipengaruhi berbagai aspek; kebijakan manajemen strategik, inovasi, kreativitas, kapasitas sumber daya manusia (SDM), dan teknologi (Carneiro, A.;2000). Wujud tampilan keluaran daya saing UNG berupa produktivitas SDM dosen tinggi, pelayanan (jasa) baik (Hubeis dan Nadjib,

2008). Dalam kapasitas UNG menjadi *leading university* di kawasan Asia Tenggara memberikan pesan, organisasi UNG ingin mewujudkan organisasi bertaraf dunia, yang ditandai beberapa ciri khas, antara lain fokus pada pelanggan, pembelajaran dan perbaikan terus menerus, struktur organisasi fleksibel, pengelolaan sumber daya manusia kreatif, lingkungan demokratis dan teknologi pendukung sangat baik, sebagai gambar 1.2 di bawah ini



Gambar 1.2. Ciri organisasi Bertaraf Global (Sumber: Maya Andriani, 2019)

Menggenjot daya saing, sejalan dengan visi UNG 2035 dengan cara menerapkan model manajemen strategik yang dilakukan pimpinan puncak (Indrajit & Djokopranoto; 2006). Hal ini belum maksimal, karena urutan peringkatan UNG yang dikeluarkan Kemristek Dikti cenderung kurang stabil dari data lima tahun terakhir (2016-2019), bahkan fluktuatifnya terlalu lebar, seperti gambar 1.3 di bawah.



Gambar 1.3. Rangking UNG menurut Kemristek Dikti, 2019

Disamping itu, Kemristek Dikti melalui siaran pers Nomor No.19/SP/HM/BKPP/IX/2016, tanggal 20 September 2016 memberikan amanat agar perguruan tinggi menerapkan inovasi kerja (*work innovation*) dosen sebagai langkah ideal meningkatkan daya saing. Menjawab itu, saat ini UNG sudah memiliki Pusat Inovasi yang diharapkan mampu menjadi

alat ungkit peningkatan daya saing UNG (Taufik; 2005). Karena posisi UNG di kawasan Indonesia Timur sangat strategis sebagai *higher education and training* dan pemacu pertumbuhan ekonomi masyarakat Gorontalo dan sekitarnya.

Di beberapa Negara maju; Korea Selatan, Jepang, dan Singapura penguatan inovasi kerja dosen dilakukan oleh perguruan tinggi (Sudrajat; 2014). Atas dasar itu, perlu penelitian kebijakan manajemen strategi dan inovasi kerja dosen kontribusinya terhadap peningkatan daya saing UNG di Era Revolusi Industri 4.0 dilaksanakan. Dengan harapan bisa menjawab berbagai tantangan dan harapan dari stakeholder UNG.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG?
2. Bagaimana kontribusi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen memiliki terhadap daya saing UNG?
3. Bagaimana sosialisasi dokumen kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG?
4. Bagaimana implementasi manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG?

C. Tujuan Khusus Penelitian

Penelitian ini bertujuan secara khusus untuk mengetahui:

1. Deskripsi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG
2. Kontribusi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen terhadap daya saing UNG
3. Sosialisasi dokumen kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG
4. Implementasi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG

D. Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian ini diharapkan untuk berbagai pihak:

1. Pimpinan Puncak UNG penting menerapkan model manajemen strategik, inovasi kerja dosen guna meningkatkan daya saing UNG di era revolusi industri 4.0.
2. Dosen melakukan terobosan, guna meningkatkan produktivitas kerja
3. Peneliti dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam meneliti

E. Skema Output Penelitian

Penelitian direncanakan berlangsung 3 tahun dengan skema keluaran (output), sebagai berikut:

Tabel 1.1 Skema Output Penelitian selama 1 tahun 2020

No	Jenis Luaran		Target Ouput
			2020
1	Publikasi ilmiah	Internasional Bereputasi	Submitted
		Nasional Terakreditasi	Published
2	Pemakalah temu ilmiah	Nasional	Dilaksanakan
3	Kebijakan Manajemen Strategis		Draft
4	Buku Ajar/HAKI		Terbit

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Daya Saing Perguruan Tinggi

Dunia saat ini memasuki era revolusi industri 4.0 atau era disrupsi teknologi, gabungan antara domain fisik, digital dan biologi, ditandai dengan dominasi *internet of things*, *artificial intelligence*, *new materials*, *big data*, *robotics*, *augmented reality*, *cloud computing*, *additive manufacturing* *3D printing*, *nanotech & biotech*, *genetic editing* (Schwab, 2017). Banyak juga pakar menyebutnya dengan era revolusi industri 4.0 yang memiliki dampak terhadap dinamika kerja, dimana diperkirakan 75-375 juta tenaga kerja beralih profesi ke arah teknologi digital. Kondisi yang memaksa ini, jika tidak diikuti, maka berpotensi usahanya akan gagal dan kalah bersaing dengan kompetitor lain.

Perguruan tinggi sebagai agen perubahan, pelopor peradaban, dan penghasil calon tenaga kerja potensial yang profesional harus bertanggungjawab dengan dinamika kekinian. Hal ini sebagai wujud dari amanat pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, melaksanakan pendidikan pengajaran, riset dan pengabdian masyarakat dengan menghasilkan berbagai rekayasa teknologi, menjadi pelopor karakter baik, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas, adaptif dengan perubahan sesuai dengan harapan stakeholdernya (Najib, A., & Ma'arif, S, 2019).

Daya saing perguruan tinggi memberikan makna kekuatan mencapai lebih dari yang lain, atau beda dengan yang lain dari segi mutu, atau memiliki keunggulan tertentu (Chotimah, 2019). Artinya daya saing dapat bermakna kekuatan untuk berusaha menjadi lebih dari yang lain atau unggul dalam hal tertentu baik yang dilakukan perguruan tinggi negeri maupun swasta (Sumihardjo, 2008). Merujuk Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007 dalam Afriyani (2011:11) dijelaskan tentang standar proses yang mendefinisikan daya saing sebagai kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan perguruan tinggi yang dimaksudkan adalah kemampuan memperkuat pangsa pasar, kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan, sebagai acuan menentukan tingkat kekuatan dan kelemahan daya saingnya (Aribowo, Putra, & Wijoyo, 2017). Hal senada dijelaskan Porter dalam Putri (2012:14) yang mendefinisikan daya saing sebagai kemampuan dari suatu unit kerja untuk menghadapi berbagai kondisi di lingkungannya.

Lebih lanjut Yunus Wijaya (2009) menjelaskan bahwa daya saing merupakan potensi atau kemampuan lembaga untuk mengungguli persaingan yaitu keunggulan disatu bidang yang tidak di

miliki oleh pihak lain. Memposisikan produk atau layanan yang dimiliki lebih unggul daripada produk atau layanan kompetitor lainnya menjadi strategi untuk memenangkan persaingan diantara produk atau jasa layanan yang terbaik diterima masyarakat (publik). Oleh karena itu, diperlukan strategi pemasaran (*marketing*) jasa pendidikan untuk memenangkan kompetisi antar perguruan tinggi berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan profesionalisme manajemen tata kelola perguruan tinggi, sehingga keunggulan bersaing dapat dipertahankan bilamana perlu dapat ditingkatkan menjadi perguruan tinggi terdepan atau *leading university* (Rahmat Hidayat, 2013).

Adanya persaingan dan tingginya tuntutan terhadap mutu perguruan tinggi di era globalisasi ini, mendorong setiap perguruan tinggi untuk meningkatkan standar mutu penyelenggaraannya agar mampu memberikan kontribusi terhadap daya saing bangsa (Muhammad Junaidi Marasabessy, 2016). Oleh sebab itu, Menristek Dikti, M. Natsir (2018) menyarankan agar paradigma perguruan tinggi harus selaras dengan era industri 4.0 saat ini. Hal ini dilakukan dengan maksud, perguruan tinggi dapat bertahan dan menjadi pemenang ditengah ketatnya persaingan yang dihadapinya baik pada level internasional maupun nasional. Hal ini sejalan dengan pandangan Richar Levin, President Yale University pada Newsweek, Aug 21-28, 2006) menjelaskan *as never before in their long history, Universities have become instruments for national competition.*

Dalam level nasional kita bisa mencermati kecendrungan masyarakat menentukan pilihan perguruan tinggi khususnya bagi calon mahasiswa menetapkan minat atau pilihan, termasuk kiprah bagi profesor sebagai pendidik dan partisipasi masyarakat dalam penggalangan dana pendidikan tergantung dari daya saing perguruan tinggi. Mekanisme perguruan tinggi menghadapi persaingan tersebut adalah dengan menampilkan keunggulan kompetitif yang dimilikinya (Constantin, 2015). Keunggulan kompetitif perguruan tinggi itu terdiri dari para pendidik (dosen), mahasiswa, dana, infrastruktur, teknologi, kerjasama yang dimiliki berintegrasi membentuk organisasi modern dan daya saing sebagai konsekuensi adanya persaingan di dunia pendidikan (Edy Suandi Hamid, 2008).

Daya saing perguruan tinggi yang dimaksudkan disini adalah ketika perguruan tinggi bersaing pada peluang dan layanan yang sama dengan perguruan tinggi lainnya tidak sampai kalah atas keunggulan kompetitornya, sekaligus mendapat tingkat keuntungan dan manfaat dan lebih banyak. Elemen penting diperhatikan dalam rangka meningkatkan daya saing perguruan tinggi yang harus diketahui semua pihak agar menjadi perhatian bersama, antara lain: 1) potensi daya saing, 2) posisi daya saing, dan 3) kinerja yang dihasilkan perguruan tinggi. Daya saing perguruan tinggi merupakan proses yang bersifat dinamis dari sekedar output yang dihasilkan. Sehingga potensi daya saing perguruan tinggi bisa dilihat dari potensi sumber daya yang dimiliki, antara lain keahlian pimpinan, dosen dan pegawai penunjang

akademik, fasilitas yang dimiliki, dan sebagainya. Semakin tinggi kualitas potensi sumber daya yang dimiliki perguruan tinggi, semakin mudah perguruan tinggi itu memilih dan mengimplementasikan rencana-rencana strategisnya. Misalnya perguruan tinggi menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi sehingga terserap diberbagai lapangan kerja potensial, dengan jaringan alumni yang kuat, kemampuan dan layanan yang unggul, kemampuan menyakinkan masyarakat dengan segenap potensi yang dimiliki, kemampuan menguasai teknologi dan lainnya. Selain potensi keahlian dan sumber daya, perguruan tinggi juga perlu memiliki tata kelola yang sangat baik, diantaranya pengawasan serta kemampuan menganalisis jalannya tridharma perguruan tinggi secara keseluruhan (Babun Suharto, 2015).

Posisi daya saing dihasilkan dari kepemimpinan terkait biaya (*cost leadership atau differensiasi*), sehingga stakeholder perguruan tinggi terdiri dari dosen, tenaga penunjang akademik, mahasiswa, orang tua, dan masyarakat memperoleh keuntungan ekonomis dari kepemimpinannya. Misalnya mendapatkan nilai akreditasi A, menjadi kebanggaan dan meningkatkan harga diri semua pihak atas kualitas layanan. Jika potensi dan posisi daya saing dimiliki perguruan tinggi digunakan secara optimal, stakeholder akan memperoleh keuntungan layanan yang unggul dari efisiensi biaya layanan kompetitif dan mendapatkan kualitas lulusan, jasa, produk intelektual lainnya yang sesuai dengan harapan publik. Dengan kinerja perguruan tinggi yang baik, tentu menghasilkan tingkat kepuasan, loyalitas yang tinggi, wilayah layanan makin luas, dan tingkat profitabilitas tinggi (Yesi Ariyasti, 2013)

Meningkatkan daya saing perguruan tinggi ditentukan oleh keunggulan berbeda dengan perguruan tinggi lain, dan penciri sehingga menjadi rujukan atau referensi bagi pihak yang membutuhkan. Namun tetap hati-hati menentukan dan memilih keunikan apa yang ingin diberikan kepada stakeholdernya. Ada beberapa kriteria yang dapat dipakai sebagai pedoman untuk memiliki peubah diferensiasi perguruan tinggi, antara lain: a) keunikan atau penciri atau pembeda itu sangat bernilai atau bermanfaat bagi stakeholder, b) tidak ditawarkan oleh perguruan tinggi lain yang menjadi pesaing, c) memiliki manfaat lebih dari yang lain, d) mudah dipahami dan diterima stakeholder, e) sulit ditiru dan diadaptasi oleh perguruan tinggi lainnya. Jika ada satu difensiasi yang sangat kuat dan bermanfaat bagi target perguruan tinggi ke depannya, maka diferensiasi atau keunikan itu harus dikembangkan sebagai fokus strategi *positioning* (Rangkuti, 2003)

Sumber daya dosen yang menjadi keunggulan kompetitif perguruan tinggi diperoleh dengan cara berinovasi, menerapkan inisiatif baru serta kemampuan menjalin hubungan positif dengan pemangku kepentingan (Fazlagic dan Skikiewicz, 2014). Salah satu kunci meningkatkan daya saing tersebut adalah mendorong laju inovasi kerja dosen agar bisa

bersaing, baik di tingkat lokal, nasional, dan lingkungan global. Tetapi pernyataan teoritis tersebut tidaklah mudah diterapkan di tingkatan empiris. Inovasi kerja dosen bukanlah sesuatu yang sederhana dan juga bukan suatu resep mujarab yang bisa diperoleh dengan mudah oleh setiap organisasi yang mempunyai *penyakit* dengan gejala yang sama yaitu rendahnya daya saing (Hermana dan Silfianti; 2011).

Selanjutnya Sumihardjo (2008: 11) mengemukakan bahwa daya saing yang tinggi meliputi: (1) kemampuan memperkokoh posisi pasarnya, (2) kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, (3) kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, dan (4) kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan. Hal senada dijelaskan Mashhadi dan Mohajeri (2008;324) ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam meningkat daya saing, perguruan tinggi yaitu (1) berorientasi pada tujuan yang jelas, (2) fokus pada pengguna jasa, dalam hal ini adalah mahasiswa dan stakeholders, (3) kepemimpinan yang kuat, (4) manajemen berdasarkan tujuan, (5) pengembangan sumber daya manusia, (5) pembelajaran yang berlangsung terus menerus, dan (6) pengembangan kerja sama.

Daya saing perguruan tinggi bisa diukur berdasarkan peringkat terbaru yang diperoleh oleh perguruan tinggi berdasarkan peringkat QS World 2015. Penggunaan indeks QS World sebagai proksi daya saing (*Competitive Advantage*) perguruan tinggi karena lembaga ini melakukan penilaian secara lebih mendalam berdasarkan kualitas universitas mencakup; jumlah mahasiswa, banyaknya program studi, serta jumlah riset dan publikasi yang terindeks di jurnal maupun simposium yang dinilai bereputasi baik secara internasional

Di Amerika Serikat daya saing universitas dinilai berdasarkan sembilan kriteria utama yaitu: *Total Research, Federal Research, Endowment Assets, Annual Giving, National Academy Members, Faculty Awards, Doctorates Granted, Postdoctoral Appointees, dan SAT scores*. Dikaitkan dengan situasi di Indonesia, konsep universitas riset dilihat sebagai sebuah cita-cita untuk menjadikan riset sebagai ujung tombak tridharma perguruan tinggi dengan mewujudkan *research based teaching* serta *research based public service/community engagement*. Riset yang dihasilkan perguruan tinggi digunakan dosen dalam memberikan materi kuliah di kelas pada para mahasiswa. Selain itu, riset yang dilakukan di perguruan tinggi dimanfaatkan dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat atau melakukan riset pada kegiatan tersebut. Agar nyata manfaatnya, maka perlu disadari oleh peneliti di universitas, materi riset sebaiknya berorientasi pada kebutuhan masyarakat. (Schwab, 2011)

Kemristek Dikti juga menentukan daya saing perguruan tinggi dilihat dari; kualitas manajemen, kegiatan kemahasiswaan, penelitian, publikasi dosen (Linda Setiawati, 2012). Disamping secara kuantitatif daya saing bisa dilihat dari aspek; *pertama*, pertumbuhan

perguruan tinggi terdiri dari: stabilitas uang kuliah tunggal (UKT), kualitas lulusan, *kedua* kualitas infrastruktur, *ketiga* partisipasi masyarakat dilihat dari melek huruf usia pendidikan tinggi. Dengan adanya daya saing perguruan tinggi menunjukkan kepercayaan publik dan pemerintah sangat tinggi (R Ghita Intan Permatasari, 2011).

Indikator lainnya berdaya saingnya perguruan tinggi dilihat dari nilai akreditasi secara nasional oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) maupun lembaga akreditasi internasional (*International Accreditations*) yang dilaksanakan oleh asosiasi keilmuan bersifat independen, seperti ABET, AACSB, ASIN, JABEE, Royal Society, *Asian University Network* (AUN-QA) etc. Termasuk nilai dari lembaga pemeringkatan yang menyajikan ranking universitas secara nasional oleh Kemristek Dikti (Kemdikbud sekarang ini), maupun lembaga pemeringkatan internasional sebagai pengakuan atas bermutu dan berdaya saingnya sebuah perguruan tinggi yang berskala global, yaitu 1) *International Standards* (ISO), 2) *World Rankings*, terdiri dari ARWU, THES, QS etc), 3) *World Ratings* (QS etc), 4) *Metrics* (Webometric, Green Metric, etc), dan sebagainya. (Hermawan Kresno Dipojono (2006)

Persaingan internasional dalam pendidikan dalam hal: kualitas kompetensi lulusan, kemampuan bahasa internasional/ bahasa inggris, kemampuan bekerjasama, hasil penelitian, program yang dilaksanakan, kemampuan tenaga dosen, dan secara keseluruhan adalah kualitas perguruan tinggi (Rorim Panday, 2014), Strategi peningkatan Mutu Perguruan Tinggi untuk Penguatan Daya Saing Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia Tenggara: Studi Kasus (Proceedings SNEB, 2014:1).

Labas, I., Darabos, E., & Nagy, T. O. (2016;1) menjelaskan beberapa indicator dalam menentukan daya saing (*the competitiveness*) pendidikan tinggi atau perguruan tinggi, terdiri dari 1) *quality of the input factors*, 2) *financing*, 3) *utilization of the financial resources*, 4) *appropriate level and quality criteria of the education*, 5) *internationality*, 6) *technological development*, 7) *international recognition*.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa daya saing (*competitiveness*) perguruan tinggi merupakan kemampuan yang memiliki berupa keunggulan bersaing dan menawarkan nilai yang lebih tinggi kinerjanya, memperhatikan situasi dan kondisi yang menguntungkan, ditandai dengan kualitas mahasiswa yang diterima, pembiayaan, penggunaan sumber daya, kualitas tata kelola, kualitas pembelajaran, kualitas lulusan pengembangan kemampuan teknologi dan pengakuan lembaga nasional dan internasional. Dengan demikian makin bagus daya saing suatu perguruan tinggi, maka makin tinggi tingkat kepercayaan masyarakat, kesejahteraan warga civitas akademiknya.

B. Kebijakan Manajemen Strategik

Memahami makna kebijakan manajemen strategik tidak lepas dari istilah manajemen strategik yang digunakan di banyak perguruan tinggi dan universitas-universitas sebagai mata kuliah pada jurusan Administrasi Bisnis, Kebijakan Bisnis (*Business Policy*), dan Administrasi/Manajemen Pendidikan yang mengintegrasikan materi dari semua disiplin ilmu sosial dan bisnis. Konsepsi ini banyak di implementasikan di berbagai korporasi, pemerintahan yang sudah professional pengelolaannya, termasuk di perguruan tinggi terutama bagi sudah ditetapkan menjadi badan layanan umum (BLU) dan Badan Hukum Milik Negara (BHMN), sekarang dikenal dengan istilah Badan Hukum (BH) mengikuti kebijakan yang ada dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Aan Najib & Syamsul Ma'arif, 2018).

Konsepsi kebijakan manajemen strategi mengadaptasi dari istilah manajemen strategi pada umumnya didefinisikan banyak pihak sebagai proses pengambilan keputusan maupun kebijakan oleh manajemen puncak, dilaksanakan oleh seluruh jajaran dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Erdin Sumardianto, 2017). Termasuk ada pihak lainnya mendefinisikan kebijakan manajemen strategis sebagai seni atau ilmu dalam penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian kebijakan lintas manajemen strategis yang berfokus pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dalam pencapaian tujuan organisasi (Ilham Gozali Sawoka, 2016).

Disamping itu kebijakan manajerial puncak menumbuhkembangkan kekuatan untuk mengeksplorasi peluang yang muncul guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan dipandang sebagai kebijakan manajemen strategis (Muhammad, 2000). Manajemen puncak juga menekankan perhatiannya pada penempatan organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan yang sedang berubah dan harapan-harapan yang berpengaruh (Yusanto, 2002: 119).

Kebijakan manajemen strategis dalam konteks keputusan yang diambil bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003). Sedangkan dari sisi waktu, *strategic management is the set of managerial decisions and actions that determines the long-run performance of a corporation* (Hunger, J. D., & Wheelen, T. L, 2003)

Manajemen strategis juga dipandang sebagai seni dan ilmu pengetahuan yang merumuskan (memformulasikan), mengimplementasikan, dan menilai keputusan-keputusan

yang *cross-functional* yang memungkinkannya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya (*objectives*). Manajemen perguruan tinggi yang diatur dalam suatu manajemen strategis akan cenderung rapi, efisien dan transparan serta akuntabel, sehingga memiliki arah yang jelas yakni mutu lulusan yang baik (Asmawi, 2010).

Untuk meningkatkan tata kelola perguruan tinggi dan menyelaraskan strategi bisnis dengan kondisi kekinian, seringkali disebut *enterprise architecture* perguruan tinggi, yang secara konseptual adalah basis aset informasi strategis yang menentukan misi, visi dan tujuan organisasi, manajemen organisasi serta area teknologi yang ada dalam organisasi perguruan tinggi untuk penerapan model yang cocok dengan kondisi kekinian yang sering disebut oleh berbagai pihak sebagai era revolusi industri 4.0 (Yunis, R., & Surendro, K, 2015).

Kebijakan manajemen strategis menentukan garis besar atau dasar-dasar pokok pedoman pencapaian tujuan dan sasaran organisasi perguruan tinggi. Upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi, maka strategis memerlukan persepsi dan tekanan khusus dalam bentuk kebijakan yang akan berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu. Kebijakan merupakan kumpulan keputusan-keputusan (Akdon, 2011; 154) Prinsip kebijakan manajemen strategis mencermati berbagai keputusan strategis yang dilakukan manajemen puncak (*top management*) dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi (Qudrat Nugraha, (2007).

Kebijakan manajemen strategis sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasional. Dalam setiap organisasi terdapat dua persyaratan ini sangat esensial untuk suksesnya kebijakan manajemen strategis. Efisiensi berhubungan dengan bagaimana sebaiknya suatu aktivitas dilakukan untuk mencapai efisiensi, suatu organisasi perlu menetapkan suatu metode, prosedur, sistem, aturan dan lainnya untuk melaksanakan suatu aktivitas. Pendekatan efisiensi memastikan bahwa suatu organisasi melaksanakan aktivitas atau tindakan dengan benar (*doing things right*).Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan aktivitas yang benar. Efektivitas terutama ditentukan oleh hubungan antara suatu organisasi dan lingkungan eksternalnya. Pendek kata, efektivitas memastikan bahwa suatu organisasi melaksanakan aktivitas yang benar atau *doing right things* (Yusuf Hadijaya, 2013).

Kebijakan manajemen strategis difokuskan pada penciptaan efektivitas organisasi, sebab efektivitas berhubungan dengan kesesuaian antara organisasi dan lingkungannya yang relevan. Menciptakan suatu organisasi yang efisien relatif lebih mudah dengan menyusun dan menetapkan metode, prosedur dan sistem untuk menyelesaikan persoalan sehari-hari. Sedang menciptakan efektivitas organisasi mungkin lebih sulit karena berhubungan dengan kesesuaian lingkungannya yang selalu mengalami perubahan. Kebijakan manajemen strategis

berorientasikan ke arah jangka panjang. Secara umum strategi berbicara mengenai isu-isu yang menjangkau lebih dari satu periode anggaran atau jangka pendek. Manajemen strategik membahas persoalan organisasi yang berdimensi masa depan, bukan masa kini atau masa lalu. (Ahmad Rofai, 2006)

Banyak faktor yang mempengaruhi kebijakan manajemen strategik dalam jangka panjang antara lain: a) faktor-faktor pasar (*market*) misalnya persaingan, prediksi permintaan masa yang akan datang, ancaman produk atau jasa substitusi, reliabilitas pemasok dan sebagainya. b) faktor-faktor manusia misalnya kapabilitas, preferensi manajemen. c) faktor-faktor kinerja organisasi yang selalu mempertahankan atau memelihara kinerja atau kondisi yang sedang dicapai berarti hanya fokus pada jangka pendek. d) kualitas keputusan manajemen puncak atau manajer senior. Walaupun suatu karyawan terlibat dalam implementasi keputusan strategik, kebanyakan keputusan-keputusan strategik berasal dari para manajer puncak. Para manajer puncak dapat mendapatkan masukan pegawai sebelum mengambil keputusan bersifat strategik. Strategi berkonsultasi dengan para pegawai, para manajer puncak tidak hanya akan menghasilkan keputusan yang berkualitas, tetapi juga akan meningkatkan komitmen pegawai karena merasa telah menjadi bagian dalam proses pengambilan keputusan. Dengan kebijakan manajemen strategik, seorang manajer puncak dapat mengetahui cara atau metode yang tepat menghindari dan mengurangi kerugian yang dialami lembaga yang dipimpinnya, sebagai akibat ketidakpastian terjadinya suatu peristiwa (Djojosoedarso, 1999).

Kebijakan Manajemen strategik mengkombinasikan berbagai aktivitas-aktivitas dari bagian fungsional suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga tahapan dalam kebijakan manajemen strategik, yaitu perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi (David, Fred R.; 2014). Ketiga tahapan itu, bisa dijelaskan dalam gambar 2.1 diikuti turunan kegiatannya, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Tahapan Kebijakan Manajemen Strategi (Sumber: David, Fred R.; 2014)

Kebijakan manajemen strategis pada perguruan tinggi berusaha mengidentifikasi tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan bagaimana sumber daya yang ada tersebut digunakan secara efektif untuk memenuhi tujuan strategis. penciptaan posisi unik dan berharga, didapatkan melalui serangkaian aktivitas dan program strategis (Eddy Yunus. 2016). Penentuan kebijakan manajemen strategi merupakan langkah konkrit menindaklanjuti dari pada pengembangan dan strategi, dimulai dari langkah kebijakan umum yang diperlukan untuk melaksanakan strategi yang ditetapkan. Kebijakan manajemen strategis diharapkan akan menghubungkan formulasi strategi dengan implementasi strategi atas dasar kebijakan yang diambil pimpinan puncak, bersama pihak terkait agar mempersiapkan implementasi strategi (Nugraha, Qudrat. (2007)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan manajemen strategis perguruan tinggi adalah kebijakan yang dirancang pimpinan puncak secara sistematis guna merumuskan visi, misi, dan tujuan, analisis lingkungan internal dan eksternal, penetapan sasaran jangka panjang, pemberdayaan sumber daya, evaluasi kinerja dan program kegiatan dan tindak lanjut kesalahan dan prestasi. Kebijakan manajemen strategis ini dalam rangka menyediakan nilai-nilai yang terbaik. bagi seluruh stakeholders guna mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategis perguruan tinggi saat ini dan kedepannya.

C. Inovasi Kerja Dosen

Istilah “*innovation*” sering dimaknai sesuatu yang baru atau pembaharuan yang dilakukan seseorang atau organisasi. Hal ini juga bisa dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997:381), inovasi diartikan sebagai penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya, misalnya pikiran, gagasan, perbuatan, tindakan metode atau alat). Inovasi juga berupa penemuan berupa ide, barang, kejadian, metode yang diamati sebagai sesuatu (benda atau non benda) barangkali sudah ada, tetapi belum diketahui orang atau memang sesuatu yang baru (Ibrahim,1988; Sa’ud, 2009; Suhardan, 2010). Hal yang sama dijelaskan dalam kamus Merriam Webster (16 Juni 2020) bahwa inovasi dimaknai sebagai ide baru, pemikiran kreatif, imajinasi baru dalam bentuk perangkat atau metode. Inovasi sebagai derajat seseorang dalam mengadopsi ide-ide baru, lebih awal dari pada individu lain (Rogers, 1971).

Dalam konteks implementatif, inovasi dipandang sebagai penerapan solusi yang lebih baik, memenuhi persyaratan baru, atau kebutuhan pasar yang ada (Maranville, S, 1992). Dalam kehidupan sehari-hari, makna *Innovation, in its simplest sense, means implementation of ideas that add value*. Tujuan inovasi kerja itu guna menginspirasi tindakan teman sejawat atau masyarakat sekitarnya, untuk memecahkan masalah yang terjadi di lingkungannya atau

kebutuhan pihak lain (Subandiyah 1993). Tujuan lain dari inovasi adalah mencapai efisiensi, relevansi dan efektivitas terhadap sasaran usaha produksi, atau layanan dengan menggunakan sumber tenaga, uang, alat dan waktu dalam jumlah sekecil-kecilnya (Suryosobroto, 1990).

Inovasi bisa berlangsung di mana saja, termasuk di lingkungan pendidikan, seperti perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil Konvensi Kampus XIV dan Temu Tahunan XX Forum Rektor Indonesia di Universitas Hasanuddin (UNHAS), Makassar 15-16 Februari 2018 merekomendasikan bahwa mendorong perguruan tinggi melakukan inovasi yang dapat dimanfaatkan secara optimal dalam menyokong ekonomi dan daya saing. Pertimbangan lainnya *considering the construct of innovation performance for a cross-sectional study. Construct of innovation varying from process and product innovation dimension to the capabilities of innovation dimension* (Wang and Ahmad, 2004).

Lebih lanjut, tujuan dikelolanya inovasi di perguruan tinggi, antara lain bertujuan; 1) meningkatkan kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, 2) mempercepat terwujudnya kemandirian, kesejahteraan civitas akademika dan masyarakat sekitarnya melalui layanan publik, akademik, mahasiswa dan alumni, pemberdayaan, peran serta masyarakat, 3) mendorong terwujudnya penerapan dan pemanfaatan hasil kerja civitas akademika dalam bentuk penelitian dan pengembangan yang mengandung unsur kebaruan yang diterapkan dan dihasilkan Perguruan Tinggi untuk meningkatkan daya saing, 4) meningkatkan kapasitas, kapabilitas dan produktivitas perguruan tinggi (Ristekdikti, 22 Februari 2019).

Perguruan tinggi sebagai organisasi inovasi diharapkan dapat menghasilkan suatu produk baru, suatu layanan baru atau suatu cara baru dalam melakukan sesuatu (Koontz; 2010). Inovasi yang dihasilkan bukan hanya berupa pengetahuan atau teknologi saja tetapi juga hal-hal di luar pengetahuan dan teknologi, *something newly introduced a new method, custom, device, a change in the way of doing things, and something very different* (Kline and Rosenberg; 2010). Perguruan tinggi dalam melakukan inovasi terkait, antara lain: 1) pembaharuan pendidikan sebagai tanggapan baru terhadap masalah-masalah pendidikan, 2) mengembangkan berbagai pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis (Hasbullah, 2001:199-201). Untuk itu, perguruan tinggi sebagai pelaksana inovasi, tidak bisa bekerja sendirian, semua pihak harus melakukan inovasi kerja secara kolektif, termasuk diantaranya inovasi kerja dosen sebagai ujung tombak keberhasilan pelaksanaan pendidikan tinggi. Dosen yang memiliki inovasi kerja dikenal juga dengan seseorang yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, ditandai dengan invensi dan aplikasi. Daya kritis dosen dalam bentuk invensi dimaknai sebagai ide seorang dosen dalam memecahkan masalah yang spesifik dengan menggunakan bantuan

teknologi, atau sumber daya yang dimilikinya guna menghasilkan produk, proses atau penyempurnaan dan pengembangan produk atau proses layanan tridharma perguruan tinggi.

Inovasi kerja dosen memang menjadi trend untuk di elaborasi saat ini, seiring dengan isu revolusi industri yang turut merubah pola, dinamika kerja perguruan tinggi dan dosen yang ada di dalamnya, menuntut adanya kebaruan gagasan atau ide. Hal senada dijelaskan Nicholls (2018) *If the idea seems new to the individual, it is an innovation*. Pandangan seorang dosen tentang kebaruan suatu ide menentukan reaksinya terhadap ide tertentu. Inovasi kerja dosen mengandung aspek kebaruan yang dapat dinyatakan dalam batas pengenalan, penyikapan atau keputusannya untuk dapat digunakan atau ditolak.

Inovasi kerja dosen mengarah pada upaya dan keseriusan dosen melakukan perubahan dan menciptakan sesuatu yang tidak ada sebelumnya yang menyangkut masalah orang, unit kerja, lingkungan, mitra kerja, dan masyarakat dengan menghasilkan dan bertingkah laku kebaruan yang cenderung dapat membentuk suatu cara dalam mengelola, mencari dan menjodohkan proses-proses dalam rangka menghasilkan sesuatu (Mulyono, 2015).

Jika suatu gagasan terlihat baru oleh seseorang dosen maka gagasan tersebut adalah sebuah inovasi, kebaruan suatu inovasi tidak hanya menyangkut kebaruan pengetahuan, seseorang bisa saja sudah mengetahui suatu inovasi (Suci, 2009). Inovasi kerja dosen juga dimaknai sebagai ide baru yang diterapkan untuk menghasilkan atau memperbaiki suatu produk, proses atau service inovasi (kebaruan layanan) berupa cara dalam menterjemahkan ide baru menjadi produk, metode atau jasa baru, pembaharuan ini berbeda dengan yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (Kurnia, 2017). Lebih lanjut, inovasi kerja dosen yang terdiri dari ide baru yang diaplikasikan untuk menghasilkan atau memperbaiki sebuah produk, proses atau jasa tridharma perguruan tinggi (Suwarno, 2008). Manfaat lainnya dari inovasi kerja dosen, antara lain 1) meningkatkan efisiensi kerja, 2) memperbaiki efektivitas kerja, 3) memperbaiki kualitas layanan kerja, 4) meminimalkan konflik kerja, 4) berorientasi kepada kepentingan umum, 5) transparansi kerja, 6) memiliki nilai kepatutan, dan 7) dapat dipertanggungjawabkan

Ide baru, gagasan, tindakan dosen, atau perilaku yang baru dari dosen menyebabkan terjadinya perubahan sosial dalam lingkungan kampus dan masyarakat sekitarnya dan dapat pula dinyatakan sebagai keinovatifan (Hikmat, 2009). Pendekatan inovasi kerja dosen adalah penemuan atau penciptaan (*invention*) mengacu pada keaslian penemuan ide baru dirasakan sebagai suatu yang baru oleh orang-orang yang terlibat, kemudian disebut inovasi walaupun hal ini mungkin telah ada di tempat sebelumnya (Kamdi, 2011).

Inovasi kerja dosen yang diteliti ini tentunya berusaha menggali informasi inovasi kemampuan dari dosen dalam mengembangkan diri dan menjangkau pengetahuan baru, menyesuaikan dan mengadaptasikan sesuatu untuk meyakinkan orang lain dan mengadopsi inovasi kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam penggunaan jangka panjang (Alhayyan, 2015).

Dalam implementasinya, inovasi kerja dosen, tentu memiliki beberapa karakteristik, antara lain 1) keunggulan relatif, yaitu sejauh mana inovasi kerja dosen dianggap menguntungkan bagi penerimanya, 2) kompatibel (*compatibility*), yaitu tingkat kesesuaian inovasi kerja dosen dengan nilai (*values*), pengalaman lalu, dan kebutuhan dari penerima, 3) kompleksitas (*complexity*), yaitu tingkat kesukaran untuk memahami dan menggunakan inovasi bagi penerima, 4) trialabilitas (*trialability*), yaitu dapat dicoba atau tidaknya suatu inovasi oleh penerima, 5) dapat diamati (*observability*), yaitu mudah diamati (Rogers, 1983). Karakteristik Inovasi kerja dosen lainnya dapat direplikasi dan diterapkan di tempat lain (Indra Riswadinata, 2016). Karakteristik dosen yang inovatif dalam melaksanakan tugas mendukung pembelajaran yang diselenggarakannya secara fleksibel, terbuka, belajar mandiri, belajar di mana dan kapan saja; dan berbasis TIK (Ismunandar, Semarang 3 Januari 2019). Sedangkan Bentuk dan kriteria inovasi kerja dosen, berbentuk; 1) tata kerja personal, semakin profesional, 2) layanan tridharma perguruan tinggi makin memuaskan. Kriteria pengukuran inovasi kerja dosen, antara lain; 1) mengandung pembaharuan, 2) memberikan manfaat, 3) tidak mengakibatkan pembebanan atau pembatasan civitas akademika, 4) menjadi bagian dari implementasi tridharma perguruan tinggi (Arwildayanto, 2013).

Cepat lambatnya penerimaan inovasi kerja dosen dipengaruhi tiga komponen antara lain 1) sumber daya, 2) motivasi organisasi 3) praktek manajemen. Atribut inovasi kerja dosen itu bisa meliputi: pembiayaan, kebijakan balik modal, efisiensi, resiko dan ketidakpastian, mudah dikomunikasikan, kemampuan, kompleksitas, status ilmiah, kadar keaslian, dapat dilihat kemanfaatannya, dapat dilihat batas sebelumnya, kepentingan umum dan penyuluhan inovasi (Zaltman, Duncan, dan Holbek, 1973: 32-50). Untuk berjalan baiknya, inovasi kerja dosen harus memperhatikan adanya peran pimpinan perguruan tinggi, dukungan tenaga penunjang akademik, kemanfaatannya bagi mahasiswa serta stakeholder perguruan tinggi lainnya (Hasibuan, 2013).

Untuk menggenjot inovasi kerja, Debby Alishintaselaku Managing Director Women in Accenture Research dalam Media Fimela (4 April 2019) perlu dilakukan *equity drives innovation* berupa budaya kesetaraan, yang terbukti mampu meningkatkan *innovation mindset* hingga tiga kali lipat. Kesetaraan pada kemampuan dosen laki-laki dan perempuan menjadi

kunci utama perguruan tinggi dapat bersaing secara global. Budaya kesetaraan mejadi pendorong utama pola pikir inovatif muncul dan memiliki dampak signifikan bagi sebuah organisasi kampus (Nada Dhiya Syifam, 2019).

Hasil rekomendasi *Focus Group Discussion* (FGD) diselenggarakan Femina bekerjasama dengan *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment* (IBCWE), merilis hasil survey pada sembilan responden level direktur dan 11 responden *level senior manager*. Totalnya 18.000 responden dari 27 negara, termasuk 700 responden dari Indonesia, menyimpulkan inovasi digenjut dengan dukungan budaya kesopanan dan keramahan dalam pekerjaan menjadi keunikan tersendiri dalam memandang diversitas. Bahkan FGD Pemimpin Redaksi Femina dan Editorial Director Prana Group memperkuat dengan rekomendasi empat cara yang bisa menjadi trigger *innovation mindset*, 1) pelatihan (*training*), 2) lingkungan (*environment*) yang mendorong untuk inovatif, 3) bekerja *remote* jadi tidak harus dari kantor, dan 4) punya kesempatan kerja sesuai dengan *passion*. Inovasi kerja bisa berupa misalnya membuat *special project*, pemberdayaan ekonomi perempuan dan kesetaraan gender, dan banyak ide, gagasan, proyek dan produk serta layanan yang memiliki nilai kebaruan lainnya (Novi Nadya, 2019).

Dalam konteks kekinian, Direktur Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti Kemenristekdikti, Ali Ghufroon Mukti menyebutkan inovasi kerja dosen untuk bisa bertahan di era Revolusi Industri 4.0, setiap perguruan tinggi perlu menerapkan formula 4C, yakni *critical thinking, creativity, communication dan collaboration* (Ditjen Sumber Daya Iptek Dikti, 2018). Kondisi saat ini dikenal dengan era digital yang menuntut peningkatan level inovasi dan kreativitas dosen. Kedua hal tersebut memang berkaitan, namun kontras level inovasi dan kreativitas juga memiliki berbagai perbedaan. Kreativitas dimaknai sebagai permulaan dari proses inovasi ketika masalah atau celah kinerja dikenali dan ide muncul dalam respon untuk sebuah kebaruan inovasi (De Jong, 2007). Sedangkan dalam teori inovasi sering kali menekankan bahwa inovasi lebih luas dari kreativitas dan di dalamnya termasuk implementasi dari ide yang dikreasikan berupa perilaku inovasi atau *innovative work behavior* (IWB) dan sikap inovatif.

Perilaku inovatif kerja didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Street, 2001). Perilaku inovasi kerja, tidak hanya untuk memaparkan masalah bagaimana menghasilkan ide tetapi juga membangun perilaku yang dibutuhkan untuk implementasi ide-ide tersebut. Ujung dari proses pengembangan IWB ini adalah meningkatkan kinerja individu dosen dan maupun organisasi perguruan tinggi (De

Jong & Den Hartog, 2008). Perilaku inovatif fokus pada proses yang lebih kompleks karena perilaku inovatif membahas sampai ke penerapan ide-ide yang dihasilkan (Carmeli, dkk, 2006).

Disamping faktor perilaku inovasi yang mempengaruhi inovasi kerja dosen juga diwarnai oleh sikap inovatif yang menjadi salah satu unsur kepribadian dalam menentukan tindakan dan bertingkah laku terhadap suatu obyek disertai dengan perasaan positif dan negatif. Sikap yang dimaksudkan ini adalah predisposisi untuk merespon, tetapi berbeda dengan kecenderungan terhadap suatu respon evaluasi. Seseorang cenderung untuk memilih tindakan dalam rangka meningkatkan rasa senang terhadap obyek tertentu. Sedangkan sikap memiliki dimensi afektif, tingkah laku dan informasi kognitif ketiga komponen itu terorganisir ke dalam sistem yang kuat (Suriasumantri 1989). Aspek kebaharuan dalam inovasi dapat dinyatakan dalam bentuk pengetahuan, sikap (afektif) dan keputusan untuk menggunakannya.

Untuk meningkatkan inovasi kerja dosen, harus ditopang oleh kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan (Asbari M Santoso, 2019). Artinya bahwa semakin positif praktek kepemimpinan atasan, maka akan semakin baik pula inovasi kerja dosen. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yakni Afsar & Masood (2017), Afsar & Umrani (2019), Farahnak et al (2019), Bednall et al (2018), Suifan, Abdallah & Al Janini (2018), Tse et al (2017), Sethibe & Steyn (2018). Ada beberapa karakter kepemimpinan perguruan tinggi yang mendorong inovasi kerja dosen, antara lain; 1) mengenali inovasi sebagai proses sistematis yang harus ditempuh, 2) melibatkan masyarakat pengguna dalam proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan layanan publik, 3) membuka diri untuk memperluas pengalaman dan keahlian, 4) mencapai hasil maksimal melalui keterlibatan, kolaborasi dan kemitraan, 5) memfasilitasi kreativitas di lingkungan internal dan mengakomodasi pengajuan pilot proyek dan eksperimentasi, 6) memahami resiko yang melekat dalam setiap inovasi, 7) mempromosikan dan memberikan penghargaan atas keberhasilan inovasi dosen, 8) mengakui tidak semua inovasi akan berhasil dan bertekad belajar dari kegagalan, 9) mendorong pengembangan solusi inovatif dan 10) bertanggung jawab dan akuntabel dalam pelaksanaan rencana aksi dan inisiatif dosen (Riswadinata, Indra, 2016),

Disamping itu ada faktor lainnya yang menentukan kunci keberhasilan inovasi kerja dosen, antara lain; 1) adanya tuntutan perubahan yang di dukung oleh pemerintah dan pimpinan perguruan tinggi, 2) sikap dan budaya para pimpinan perguruan tinggi yang mendorong kreativitas dan inovasi, 3) kelembagaan pemerintah mendorong, mengakui dan menghargai inovasi kerja dosen, 4) proses inovasi dikembangkan dalam suatu siklus sistem

tertentu, 5) inovasi dilakukan oleh pemimpin dan dosen yang berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan, bukan mengambil resiko yang telah mempertahankan status quo, 6) pilot proyek dan pengujian dapat memperkecil resiko dampak inovasi, 7) jaringan kerjasama domestik dan internasional akan mendorong sukses inovasi kerja dosen, 8) kapasitas dan kapabilitas dosen adalah prakondisi keberhasilan inovasi di perguruan tinggi, 9) isu strategis harus dirumuskan untuk mengantisipasi tingkat kesulitan tekanan pekerjaan, kecepatan kerja, waktu yang terbatas dalam mengembangkan inovasi kerja dosen, 10) penerapan teknologi canggih akan memperkuat dorongan dan kreativitas inovasi kerja dosen, 12) inovasi kerja dosen mendorong berkembangnya inovasi dalam masyarakat maupun swasta, 13) keberhasilan inovasi kerja dosen menuntut ketersediaan sumber daya (*man, monet, material, methods, times, environment*), harus dijamin ketersediaannya (ingat *no-one wants to pay-risk aversion behaviour*), 14) dosen memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, sangat termotivasi untuk bekerja, berorientasi hasil dan mendahulukan kepentingan masyarakat, 15) perguruan tinggi harus mendorong inovasi kerja dosen, namun juga harus memiliki reservasi bahwa capaian kinerja dosen akan bervariasi dan harus memberikan ruang untuk perbaikan

Tinggi rendahnya inovasi kerja dosen disebabkan beberapa faktor seperti kurangnya informasi yang didapat oleh pegawai untuk menghasilkan perubahan positif serta kurangnya ide-ide kreatif untuk dapat dikembangkan. Hal ini tidak terlepas dari kurangnya dukungan sesama rekan kerja dalam menciptakan suatu inovatif kerja, dan tidak adanya tuntutan dari lembaga kampus untuk melakukan inovasi kerja. Sejumlah ahli telah merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi kerja dosen seperti dukungan organisasi perguruan tinggi untuk berinovasi, kualitas hubungan dengan atasan, inovasi sebagai kebutuhan kerja, reputasi yang inovatif, ketidakpuasan pada status quo, kerangka kerja relevan, independensi tugas, independensi tujuan, dan ukuran tim kerja (Rio Nardo, Susi Evanita dan Syahrizal, 2018) Selain itu terdapat faktor lain yang mendukung inovasi kerja dosen, antara lain proses kerja tim seperti memiliki visi, keamanan partisipatif, dukungan untuk inovasi, orientasi tugas, kohesi, komunikasi internal, komunikasi eksternal, dan konflik tugas (Hulsheger, 2009; Yuan, 2010).

Diatas sudah dijelaskan panjang lebarnya faktor pendukung, inovasi kerja dosen, juga ada beberapa faktor penghambat, antara lain 1) tergantung pada *high performance* bahkan *top leader* sebagai sumber inovasi di perguruan tinggi, 2) teknologi yang tersedia tetapi struktur organisasi dan budaya kerja bisa menghambat, 3) tidak ada insentif (*reward*) untuk melakukan inovasi kerja atau untuk mengadopsi inovasi, 4) alokasi anggaran yang terbatas dalam sistem perencanaan jangka pendek, 5) tuntutan penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi versus

beban administratif yang lebih rumit, 6) budaya cari aman, status quo, dan takut resiko dalam birokrasi perguruan tinggi masih terlalu kuat, 7) ada beberapa pihak menolak menghentikan program atau membubarkan unit kerjanya yang gagal dalam melaksanakan program (Riswadinata, Indra (2016).

Inovasi kerja dosen dapat dimanfaatkan oleh berbagai pemangku kepentingan untuk dijadikan dasar perumusan kebijakan di perguruan tinggi. Ada beberapa tahapan yang bisa dilakukan dalam mengelola inovasi kerja dosen, antara lain; 1) memikirkan (*think*), 2) mendistribusikan (*share*), 3) mengembangkan (*develop*), melaksanakan (*implementation*). Ketiga tahapan diatas bisa diperluas jangkauannya tahapam tata kelola inovasi di perguruan tinggi, antara lain; 1) inisiasi, merupakan proses awal dalam suatu proses inovasi, dengan melakukan penyusunan berbagai kebijakan, rencana strategis, berupa peraturan maupun program. Inisiasi dipahami sebagai proses kegiatan penelitian dan pengembangan yang menghasilkan dokumen kajian akademis, atau pedoman umum/petunjuk teknis operasional dari sebuah program, temuan, berupa ide, gagasan dan produk lainnya, 2) internalisasi adalah tahap kedua dalam suatu proses inovasi, dimana keluaran proses riset, kajian ilmiah, naskah akademis dari pakar terkait, dosen yang menekuni sesuatu objek diharapkan dapat diterapkan oleh perguruan tinggi dan stakeholdernya. Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting, pada tahap internalisasi dilakukan proses transfer pengetahuan dan teknologi dari dosen maupun kelompok dosen sebagai penanggung jawab inisiasi suatu inovasi yang dihasilkan. 3) institusionalisasi merupakan proses pengorganisasian dan pelembagaan keluaran dari riset, kajian ilmiah, naskah akademis, maupun produk terbaru lainnya yang dihasilkan dosen maupun kelompok kerja dosen sepenuhnya menjadi tanggung jawab kampus untuk mensosialisasikan, dan mempromosikan. Dosen dan kelompok kerjanya sekedar memantau dan atau melakukan pengkajian kembali atas operasionalisasi keluaran dari inovasi kerja yang telah terlembaga. 4) keberlanjutan yang dimaksudkan adalah upaya melanjutkan pemanfaatan keluaran inovasi kerja dosen agar semakin berguna bagi seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal perguruan tinggi, (Diadaptasi dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016).

Tahap inovasi kerja dosen diatas juga bertransformasi, salah satunya adalah pergeseran dalam tahapan inisiasi menjadi tahapan internalisasi, mengalami beberapa proses antara lain; 1) adopsi, yaitu perguruan tinggi dan segenap civitas akademiknya melakukan proses penerimaan atas keluaran sebuah inovasi kerja. Penerimaan disini mengandung makna bukan sekedar tahu, tetapi sampai dapat melaksanakan atau menerapkan dalam kegiatan implementasi tridharma perguruan tinggi dengan benar, 2) adaptasi, yaitu proses penerimaan

secara alami terhadap pemanfaatan keluaran dari inovasi kerja dosen yang disertai penyesuaian dengan kebutuhan dan kemampuan perguruan tinggi, 3) replikasi yaitu proses peniruan keluaran inovasi kerja dosen dan pemanfaatannya direplikasi untuk kepentingan tertentu, baik oleh komponen/ perangkat/ unit kerja terkait maupun pemanfaat lainnya (*beneficiary*). Dapat juga direplikasi inisiatif inovasi kerja dosen dilakukan pada tingkatan universitas, fakultas sampai jurusan.

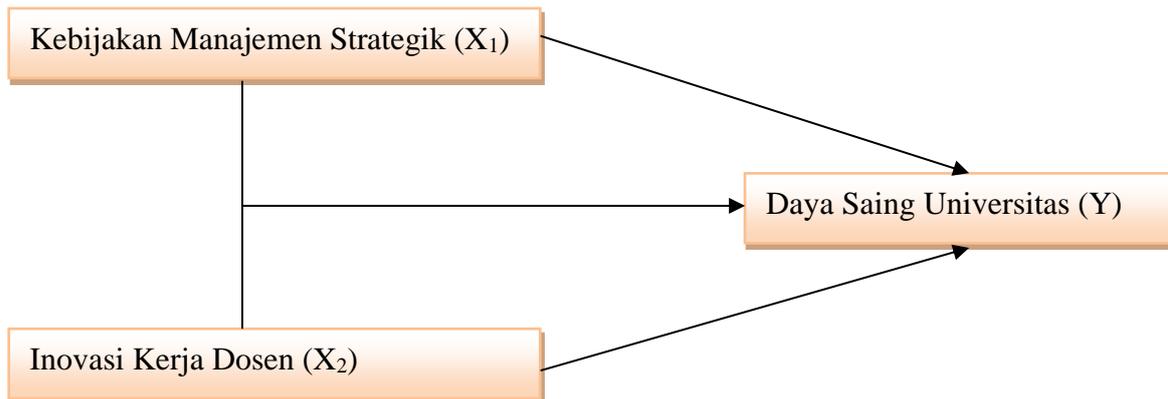
Berbagai pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan inovasi kerja dosen adalah potensi atau kemampuan dosen berupa ide, gagasan, perilaku dosen dalam menghadirkan pembaharuan yang tidak selalu identik dengan penemuan, menciptakan sesuatu yang baru, tetapi bisa berupa penyesuaian atau pengembangan dari bentuk yang sudah ada menuju ke arah yang lebih baik, efisien, dan efektif.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pandangan dalam kajian pustaka dimuka yang intinya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya saing perguruan tinggi dengan segenap sumber daya yang dimiliki sehingga memiliki keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif dengan mitra kompetitornya.
2. Kebijakan manajemen strategis dilaksanakan karena ada sebagian sumber daya belum memberikan kontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi menghasilkan lulusan yang berkualitas melalui proses pendidikan dan pengajaran, menghasilkan produk maupun jasa layanan dalam bentuk riset, pengabdian pada masyarakat yang mampu meningkatkan taraf hidup dan harkat martabat masyarakat.
3. Inovasi kerja menjadi kebutuhan yang harus digelorakan, jika berhenti maka pertanda kematian dan kemerosotan organisasi sudah terjadi.
4. Perumusan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi dilakukan secara kolektif mampu memberikan kesadaran berjamaah untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saing personal maupun institusional
5. Apakah manajemen puncak sudah berhasil memproduksi kebijakan manajemen strategis guna mendorong peningkatan daya saing perguruan tinggi ke level yang lebih baik. Sekaligus kemampuan mempertahankan posisi yang sudah baik untuk dirawat, dipelihara agar perguruan tinggi menjadi rujukan dan pilihan publik menempatkan anak-anaknya untuk menggapai cita-citanya.

Kerangka hubungan variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada gambar 2.2. sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

E. Roadmap Penelitian

Universitas Negeri Gorontalo, secara periodik mengalami masa pergantian kepemimpinan, realitas ini sesuatu yang biasa terjadi dalam pengelolaan organisasi moderan. Pergantian boleh terjadi, tujuan kolektif dari civitas akademika yang tertuang dalam visi, misi, tujuan dan sasaran menjadi kesepakatan dan kerangka moral yang mengikat. Mencermati visi UNG setiap kepemimpinan puncak pada dasarnya tidak berubah secara drastis, artinya visi tersebut tetap berkelanjutan, seperti

Tabel 1. Visi UNG dibawah kepemimpinan Puncak

Periode Kepemimpinan Puncak	Visi
2010-2014	Terwujudnya universitas yang berdaya saing untuk menciptakan insan yang cerdas, terampil dan berkarakter melalui pelayanan prima
2014-2019	Leading university dalam pengembangan kebudayaan dan berbasis potensi regional di kawasan Asia tenggara
2019-2-23	Unggul dan Berdaya Saing

(Sumber dianalisis peneliti dari dokumen akreditasi institusi perguruan tinggi (AIPT) UNG

Penelitian ini berusaha mencermati kebijakan manajemen strategis pimpinan puncak, inovasi kerja yang dilakukan dosen apakah memberikan kontribusi pada peningkatan daya saing UNG sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran dari kepemimpinan puncak UNG selama ini. Secara umum rencana, langkah, aspek, dan substansi, dapat digambarkan dalam roadmap penelitian seperti gambar 2. 2 dibawah ini



Gambar 2.3 Roadmap Penelitian Kebijakan manajemen strategis dan inovasi kerja dosen Kontribusinya terhadap peningkatan daya saing Universitas Negeri Gorontalo (diadaptasi dari dokumen roadmap Kemenristek Dikti 2016)

F. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang sudah dilakukan diatas, maka berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang relevan dengan berbagai variable yang diteliti, antara lain:

1. Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A, (2019) dalam artikelnya berjudul pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0, menyimpulkan bahwa koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pegawai yang bernilai 0.212 dan lebih kecil dari besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif (0.580). Kemungkinan bisa dijelaskan dari komposisi pegawai tetap berusia >40 sebanyak 60% dan jumlah pegawai yang masa kerja >10 tahun sebanyak 70%. Artinya, pegawai sudah sulit tergerak dengan motivasi atasan yang sudah terlalu lama bersama mereka dan pegawai memerlukan suasana baru meningkatkan semangat inovasi
2. Otto Iskandar (2010) dalam artikel berjudul etos kerja, motivasi, dan sikap inovatif terhadap produktivitas petani menyimpulkan sikap inovatif mempunyai hubungan positif dengan produktivitas petani ($r=0,41$), berarti makin tinggi sikap inovatif maka makin tinggi produktivitas petani. Variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh sikap inovatif sebesar 17%, Oleh sebab itu variabel sikap inovatif petani merupakan variabel penting

diperhatikan, karena sikap sebagai suatu sistem yang memiliki tiga komponen yang saling tergantung yakni kognisi, afeksi dan konasi

3. Anugerah Yuka Asmara, dan Sri Rahayu (2013) dalam artikelnya yang berjudul meningkatkan daya saing industri kecil menengah melalui inovasi dan pemanfaatan jaringan sosial: pembelajaran dari klaster industri software di India menyimpulkan bahwa belajar dari klaster industri software di India yang melibatkan industri software skala besar, pelibatan perguruan tinggi, dan agen pendukung lainnya ada dua hal yang dapat dipetik bagi pengembangan IKM di Indonesia yaitu: inovasi dan pemanfaatan jaringan sosial. Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan sebagai elemen utama dalam meningkatkan kemampuan daya saing IKM
4. Rahmat Hidayat, (2013) dalam artikelnya yang berjudul pengaruh manajemen strategik dan biaya pendidikan terhadap daya saing sekolah di sekolah dasar negeri se-Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya terhadap 455 responden (kepala sekolah dan guru SD menyimpulkan bahwa. manajemen strategik berpengaruh positif terhadap daya saing sekolah dan manajemen strategik dan biaya pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap daya saing sekolah.

G. Hipotesis Penelitian

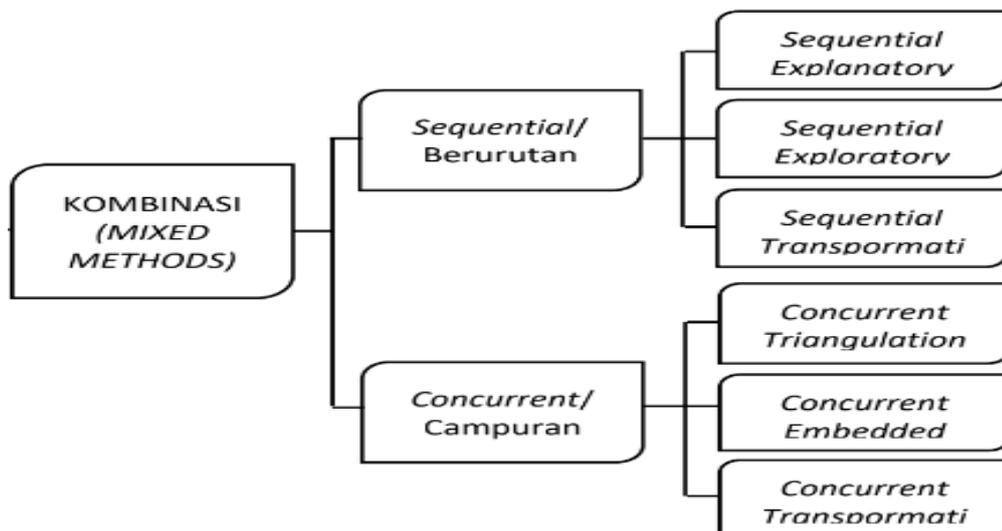
Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut;

1. Kebijakan manajemen strategik oleh pimpinan puncak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan daya saing Universitas Negeri Gorontalo
2. Inovasi kerja dosen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan daya saing Universitas Negeri Gorontalo
3. Kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja dosen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan daya saing Universitas Negeri Gorontalo

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

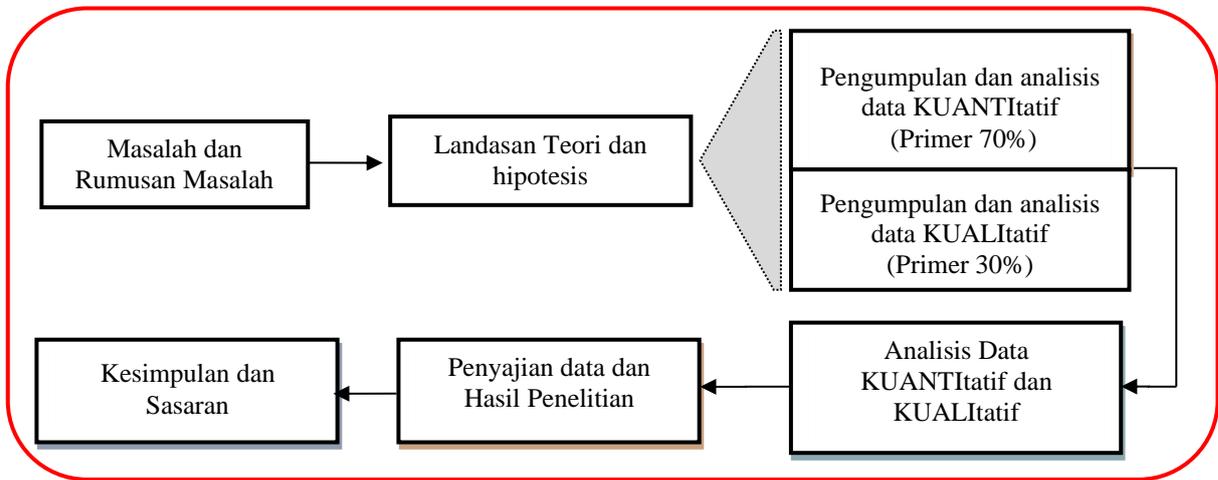
Disain penelitian ini menggunakan *mixed methods*, is an approach to inquiry that combines or associated both qualitative quantitative forms of research John W. Creswell (2009). Tujuan digunakan metode ini, agar dalam pelaksanaan penelitian bisa secara bersama-sama, atau berurutan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan obyektif (Sugiyono, 2016). Disamping itu, *mixed methods* merupakan *research in which the investigator collects and analyzes data, integrates the finding, and draws inference using both qualitative and quantitative methods to answers research question in a single study* (Tashakkori dan Creswell dalam Sugiyono, 2016). Metode penelitian kombinasi (*mixed*) yang dikembangkan alam penelitian ini merupakan disain atau model *concurrent embedded* (campuran tidak berimbang) antara penelitian kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan pada tahun berjalan, seperti dijelaskan pada gambar 3.1 dibawah ini



Gambar 3.1 Metode Kombinasi Concurrent Embedded (Iwan Hermawan, 2019)

Pelaksanaan penelitian ini dengan metode kombinasi dilakukan selama 2 tahun kedepan, artinya proses masing-masing tahun akan berbeda. Untuk tahun pertama 2020 dengan pembiayaan dari LP2M UNG dilakukan penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey diperkirakan 70% sebagai metode primer dan metode kualitatif 30% sebagai metode sekunder dengan tujuan untuk mendeskripsikan kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja dosen kontribusinya terhadap peningkatan daya saing UNG di era revolusi Industri 4.0.

Alasan penggunaan metode kuantitatif pada tahun pertama 2020 ini, peneliti berupaya mengumpulkan data dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka guna mendeskripsikan semua variabel yang diteliti secara holistik, didukung juga dengan data kualitatif, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam wawancara, kalimat hasil konsultasi antara peneliti dan informan, yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara umum dan sistematis. Secara keseluruhan desain penelitian ini dilaksanakan selama dua tahun ke depan, namun untuk tahun pertama 2020 ini dijelaskan komposisi metode penelitian dalam gambar 3.2 dibawah ini:



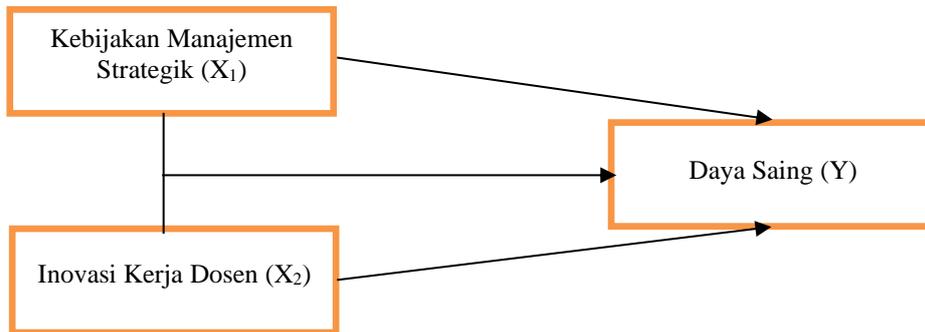
Gambar 3.2. Desain Penelitian Kombinasi *Concurrent Embedded* untuk 2 tahun (2020-2021 diadaptasi dari pemikiran Sugiyono (2016;538)

Sedangkan tahun 2021 penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif lebih dominan diperkirakan sekitar 65% selebihnya menggunakan pendekatan kuantitatif sebanyak 35%. Pendekatan kualitatif yang direncanakan menggunakan metode femonenologi dan studi kasus.

B. Jenis, Pendekatan dan Disain Penelitian tahun 2020 (Tahap I)

Tahapan pertama tahun 2020 ini, jenis penelitian yang dilakukan adalah survey, menurut Ridwan (2013;39) penelitian ini dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian, atau pemahaman yang relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Jenis penelitian survey ini digunakan dengan tujuan bisa mengambil sebuah generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, namun hasilnya bisa dijadikan data penelitian. Artinya penelitian survey ini menggunakan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik guna menjawab pertanyaan atau hipotesis yang diajukan bersifat mempengaruhi variabel lainnya.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yakni kebijakan manajemen strategi (X_1) dan inovasi kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah daya saing perguruan tinggi (Y). Adapun desain penelitian tahun 2020 ini, sebagaimana dijelaskan pada gambar 3.3 dibawah ini:



Gambar 3.3. Konstelasi Kontribusi antar Variabel Penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi Penelitian adalah keseluruhan dosen UNG yang aktif berjumlah 717 orang, terdiri dari 34 Guru Besar, 219 kualifikasi pendidikan Doktor, selebihnya masih berpendidikan Magister 498 orang (Renstra UNG 2019-2023). Distribusi populasi penelitian terdiri dari dosen UNG seperti dijelaskan dalam tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Fakultas	Total
1	Fakultas Ilmu Pendidikan	78
2	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	122
3	Fakultas Ilmu Sosial	37
4	Fakultas Sastra dan Budaya	82
5	Fakultas Teknik	108
6	Fakultas Pertanian	68
7	Fakultas Olahraga dan Kesehatan	74
8	Fakultas Hukum	24
9	Fakultas Ekonomi	95
10	Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan	29
Jumlah		717

Sumber: Dianalisis peneliti dari laporan Bagian kepegawaian UNG, 2020

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini menggunakan model *simple random sampling*, aspek yang diperhatikan peneliti adalah keseimbangan keterwakilan kelompok jenis kelamin dosen, yakni perempuan dan laki-laki. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan besar faktor jenis kelamin dari jumlah populasi yang diteliti memiliki keseimbangan. Adapun pertimbangan lainnya penentuan sampel tetap memperhatikan sampling eror 0,05 dan confident interval 95%. berusaha mendapatkan data mencari partisi varian atau sering disebut *expert* guna mendapatkan besaran kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pertimbangan pengampilan sampel juga diperkuat dengan beberapa alasan strategis, dimana kondisi saat ini mengalami pandemik Covid 19, aktivitas peneliti sangat terbatas. Makna sampel penelitian merujuk pada pendapat Arikunto (2002; 109) menjelaskan sebagai wakil dari populasi yang diteliti. Atas pertimbangan wakil dari populasi dan kesulitan akses penelitian adanya kebijakan work from home sampai empat kali, serta jumlah populasi yang besar mencapai 717 orang, maka pengambilan sampel bisa dilakukan dengan ketentuan jika populasinya ≥ 100 , maka pengambilan sampelnya bisa dilakukan 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2002).

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 23% dari populasi yang ada. Karena jumlah populasi yang diteliti melebihi dari 100 orang yakni 717 dosen. Berarti $717 \times 23/100 = 164$ orang. Jadi sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 164 orang dosen, dengan rincian berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan sebagai dijabarkan dalam table 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2 Distribusi Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Pendidikan	Jumlah
Laki-laki (81)	S2 (43)	43
	S3 (38)	38
Perempuan (83)	S2 (45)	45
	S3 (38)	38
Jumlah		164

D. Jenis Data

Data yang diperlukan dalam riset tahun pertama 2020 ini, berkaita sebagai berikut: 1) deskripsi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG, 2) kontribusi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen terhadap daya saing UNG.

Sedangkan tahun 2021 direncanakan data-data berkaitan, antara lain: 1) sosialisasi dokumen kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG, dan 2) Implementasi kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dosen dan daya saing UNG.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa cara, yakni 1) menggunakan instrument penelitian (angket), 2) wawancara, 3) dokumentasi, dan 4) observasi, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Instrumen Penelitian (Angket)

Alat pengukur penelitian ini berbentuk angket, dengan tingkat pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri dari 5 alternatif. Untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban diberi skor dari nilai 1 sampai 5, seperti dijelaskan dalam tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3. Alternatif Pilihan Jawaban Instrumen Penelitian

Alternatif Pilihan	Kode	Makna Pernyataan	Kriteria	Skor
Tidak Pernah	TP	Pernyataan tersebut hampir tidak pernah dilakukan	0-5%	1
Jarang	JR	Pernyataan tersebut 2-3 kali dialami/dilakukan	6-29%	2
Kadang-Kadang	KK	Pernyataan tersebut beberapa kali dialami/dilakukan	30-69%	3
Sering	SR	Pernyataan tersebut kerap kali dialami/dilakukan	70-94%	4
Selalu	SL	Pernyataan tersebut hampir setiap kali dialami/dilakukan	95-100%	5

Pengembangan angket penelitian pada masing variabel yang diteliti dilakukan dengan menentukan defenisi konseptual dan operasional, sebagai berikut:

a. Variabel Daya Saing Perguruan Tinggi

1) Defenisi Konseptual

Daya saing (*competitiveness*) perguruan tinggi merupakan kemampuan yang memiliki berupa keunggulan bersaing dan menawarkan nilai yang lebih tinggi kinerjanya, memperhatikan situasi dan kondisi yang menguntungkan, ditandai dengan kualitas mahasiswa yang diterima, pembiayaan, penggunaan sumber daya, kualitas tata kelola, kualitas pembelajaran, kualitas lulusan pengembangan kemampuan teknologi dan pengakuan lembaga nasional dan internasional.

2) Defenisi Operasional

Daya saing perguruan tinggi merupakan parameter yang menunjukkan kemampuan yang memiliki berupa keunggulan bersaing dan menawarkan nilai yang lebih tinggi kinerjanya dan mampu memperhatikan situasi dan kondisi yang lebih menguntungkan, dengan indikator sebagai berikut 1) kualitas mahasiswa yang diterima, 2) pembiayaan, 3) penggunaan sumber daya, 4) kualitas tata kelola, 5) kualitas pembelajaran, 6) kualitas lulusan, 7) pengembangan kemampuan teknologi dan 8) pengakuan lembaga nasional dan internasional.

3) Kisi-kisi

Indikator daya saing perguruan tinggi yang dijelaskan pada defenisi operasional diatas, dapat dibuatkan kisi-kisi instrumen, seperti dalam tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4: Kisi-kisi Variabel Daya Saing

Variabel	Indikator	Item
Daya Saing	1. kualitas mahasiswa yang diterima	1,2
	2. Pembiayaan/pendanaan	3,4
	3. Penggunaan Sumber Daya	5,6,7,8,9,10,11
	4. Kualitas tata Kelola	12,13,14,15
	5. Kualitas Pembelajaran	16, 17, 18,19
	6. Kualitas Lulusan	20,21,22,23, 24
	7. Kemampuan penggunaan teknologi	25, 26
	8. Pengakuan lembaga nasional dan internasional	27,28, 29, 30 dan 31

4) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Daya Saing (Y)

Uji coba instrument penelitian ini dilakukan pada 30 responden, untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrument. Validitas instrumen penelitian ini dilakukan untuk menjaga ketepatan dan kecermatan melakukan fungsi ukurannya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi $\geq 0,361$, maka item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas instrumen daya saing dapat disajikan, dalam tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5. koefisien validasi dan status validasi

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,114	0,361	Tidak valid	17	0,792	0,361	Valid
2	0,272		Tidak Valid	18	0,570		Valid
3	0,593		Valid	19	0,351		Tidak Valid
4	0,550		Valid	20	0,733		Valid
5	0,465		Valid	21	0,615		Valid
6	0,569		Valid	22	0,655		Valid
7	0,432		Valid	23	0,380		Valid
8	0,566		Valid	24	0,590		Valid
9	0,385		Valid	25	0,459		Valid
10	0,728		Valid	26	0,418		Valid
11	0,573		Valid	27	0,311		Tidak Valid
12	0,477		Valid	28	0,521		Valid
13	0,467		Valid	29	0,400		Valid
14	0,389		Valid	30	0,513		Valid
15	0,639		Valid	31	0,504		Valid
16	0,165		Tidak Valid				

Sumber analisis peneliti, 2020

Sedangkan hasil penghitungan koefisien reliabilitas untuk variabel daya saing (Y) menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil 0,884 dari 31 item variabel. Nilai reliabilitas 0,884 adalah nilai moderat. Sehingga kuesioner variabel inovasi kerja ini dikatakan konsisten (*reliable*).

b. Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

1) Defenisi Konseptual

Kebijakan manajemen strategik merupakan keputusan yang dirancang pimpinan puncak secara sistematis guna merumuskan visi, misi, tujuan, analisis lingkungan internal dan eksternal, penetapan sasaran jangka panjang, pemberdayaan sumber daya, evaluasi kinerja dan program kegiatan serta tindak lanjut kesalahan dan prestasi. Kebijakan manajemen strategis dilakukan rangka menghadirkan kondisi terbaik bagi stakeholders guna mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategis perguruan tinggi saat ini dan kedepannya.

2) Defenisi Operasional

Kebijakan manajemen strategik secara operasional adalah kebijakan yang diambil dan ditetapkan pimpinan puncak mewujudkan visi, misi, tujuan, strategik dan program untuk menjadi organisasi terbaik bagi stakeholder, dengan beberapa indikator: 1) merumuskan visi, misi, tujuan, 2) analisis lingkungan internal dan eksternal, 3) penetapan sasaran jangka panjang, 4) pemberdayaan sumber daya, 5) evaluasi kinerja dan program kegiatan, serta 6) tindak lanjut kesalahan dan prestasi. Kebijakan manajemen strategik dalam rangka menyediakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh stakeholders guna mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategis

3) Kisi-kisi

Dari indikator kebijakan manajemen strategik yang dijelaskan pada defenisi operasional diatas, maka dapat dibuatkan lebih lanjut kisi-kisi instrumen, seperti dalam tabel 3.6 berikut ini.

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

Variabel	Indikator	Item
Kebijakan Manajemen Strategik	1. Merumuskan visi, misi, dan tujuan	1,2,3,4
	2. Analisis lingkungan internal dan eksternal	5,6,7,8
	3. Penetapan sasaran jangka Panjang	9,10,11,12, 13
	4. Pemberdayaan sumber daya	14,15
	5. Evaluasi kinerja dan program kegiatan	16,17,18
	6. Tindak lanjut kesalahan dan prestasi	19,20,21,22,23

4) Uji Validitas Instrumen Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

Uji validitas instrumen kebijakan manajemen strategik, mengikuti ketentuan seperti variabel daya saing diatas. Dimana validitasnya diukur dari suatu item pernyataan, dilihat tingkat signifikansi koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Jika tingkat signifikansi koefisien korelasi $\geq 0,361$, maka item

pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas instrumen kebijakan manajemen strategik disajikan, dalam tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7. Kooefisien Validasi dan Status Validasi

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,738	0,361	Valid	13	0,747	0,361	Valid
2	0,752		Valid	14	0,738		Valid
3	0,757		Valid	15	0,772		Valid
4	0,701		Valid	16	0,842		Valid
5	0,785		Valid	17	0,794		Valid
6	0,492		Valid	18	0,701		Valid
7	0,578		Valid	19	0,578		Valid
8	0,534		Valid	20	0,418		Valid
9	0,605		Valid	21	0,614		Valid
10	0,555		Valid	22	0,357		Tidak Valid
11	0,802		Valid	23	0,621		Valid
12	0,689		Valid				

Sumber analisis peneliti, 2020

Hasil penghitungan koefisien reliabilitas untuk variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) menggunakan Cronbach's Alpha = 0,939 dari 23 item variabel. Nilai reliabilitas 0,939 adalah nilai moderat. Sehingga kuesioner variabel kebijakan manajemen strategik ini dikatakan konsisten (*reliable*).

c. Inovasi Kerja Dosen (X_2)

1) Defenisi Konseptual

Inovasi kerja dosen secara konseptual merupakan potensi dosen berupa ide, gagasan, produk dan perilaku dosen dalam menghadirkan pembaharuan yang tidak selalu identik dengan penemuan, menciptakan sesuatu yang baru, tetapi bisa berupa penyesuaian atau pengembangan dari bentuk yang sudah ada menuju ke arah yang lebih baik, efisien, dan efektif.

2) Defenisi Operasional

Secara operasional inovasi kerja dosen merupakan kemampuan dosen berupa ide, gagasan, produk dan perilaku dalam menghadirkan penampilan kerja terbaiknya yang tidak selalu identik dengan penemuan, menciptakan sesuatu yang baru, tetapi bisa berupa penyesuaian atau pengembangan dari bentuk yang sudah ada menuju ke arah yang lebih baik, efisien, dan efektif. Adapun beberapa indikator yang membangun konstruksi inovasi kerja sebagai berikut 1) memiliki ide, 2) kreatif mencari solusi, 3) kemampuan melakukan analisis masalah, 4) analisis resiko, 5) mengevaluasi alternative solusi,, 6) identifikasi pelaksanaan pekerjaan, 7) mudah mencapai kesepakatan, 8) menghargai pemikiran inovatif pihak lainnya, 9) mampu menyakinkan pihak lain dan 10) bekerjasama dengan baik (*networking*).

3) Kisi-kisi

Indikator Inovasi kerja dosen yang dijelaskan pada defenisi operasional diatas, dapat dibuatkan lebih lanjut kisi-kisi instrumen, seperti dalam tabel 3.8 berikut ini.

Tabel 3.8 Kisi-kisi Inovasi Kerja Dosen (X₂)

Variabel	Indikator	Item
Inovasi Kerja Dosen	1. Ide	1,2,3
	2. Solusi	4,5,6,7,8
	3. Analisis Masalah	9,10,11
	4. Analisis Resiko	12,13,
	5. Mengevaluasi alternatif solusi	14, 15,16
	6. Identifikasi pelaksanaan pekerjaan/tugas	17,18,19,20
	7. Kemampuan mencapai kesepakatan	21,22,23
	8. Menghargai pemikiran inovatif pihak lainnya	24,25,26
	9. Kemampuan menyakinkan pihak lain	27, 28,29,30
	10. Kemampuan Networking	31, 32

Note: Instrumen ini diadaptasi dari tim kajian inovasi Kemristek Dikti tahun 2018

4). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Inovasi Kerja (X₂)

Uji validitas instrument inovasi kerja dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi $\geq 0,361$, maka item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas instrument inovasi kerja dapat disajikan, dalam tabel 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.9. koefisien validasi dan status validasi

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,693	0,361	Valid	17	0,542	0,361	Valid
2	0,765		Valid	18	0,815		Valid
3	0,768		Valid	19	0,718		Valid
4	0,711		Valid	20	0,625		Valid
5	0,824		Valid	21	0,806		Valid
6	0,736		Valid	22	0,737		Valid
7	0,703		Valid	23	0,834		Valid
8	0,778		Valid	24	0,509		Valid
9	0,594		Valid	25	0,550		Valid
10	0,722		Valid	26	0,506		Valid
11	0,821		Valid	27	0,386		Valid
12	0,819		Valid	28	0,702		Valid
13	0,822		Valid	29	0,675		Valid
14	0,861		Valid	30	0,715		Valid
15	0,916		Valid	31	0,666		Valid
16	0,743		Valid	32	0,717		Valid

Sumber analisis peneliti, 2020

Hasil penghitungan koefisien reliabilitas untuk variabel inovasi kerja dosen (X₂) menggunakan Cronbach's Alpha = 0,968 dari 32 item variabel. Nilai reliabilitas 0,968 adalah nilai moderat. Sehingga kuesioner variabel inovasi kerja ini dikatakan konsisten (*reliable*).

2. Wawancara

Wawancara yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah proses pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan berbagai informan yang memiliki peran dan informasi yang memadai terkait dengan variabel yang diteliti yakni daya saing, kebijakan manajemen strategis dan inovasi kerja dosen. Kegiatan wawancara dilakukan melalui informan kunci yakni rektor nanti diteruskan kepada wakil rektor, dekan, kajur terkait dengan informasi menarik yang didapatkan selama kegiatan wawancara dan diteruskan kepada beberapa dosen UNG yang dianggap relevan. Proses wawancara dilakukan peneliti secara sistematis berlandaskan tujuan penelitian. Kegiatan wawancara dilakukan, antara lain a) secara nyata mengadakan interaksi dengan informan; dan b) menghadapi realitas berdasarkan kenyataan, pandangan orang lain yang mungkin tidak sama dengan pandangan peneliti. Wawancara dilakukan berulang kali terjadi, berupa pola atau tema, dan informasi itu senantiasa diselidiki lebih lanjut dengan cara yang lebih halus dan mendalam untuk memperoleh makna yang sesungguhnya. Informasi yang didalami merupakan petunjuk ke arah pembentukan atau pemberian dukungan pada suatu teori yang bersifat ilmiah

Jenis pertanyaan yang peneliti ajukan berkaitan dengan: a) deskripsi kontribusi, sosialisasi dan implementasi kebijakan manajemen strategis, b) deskripsi kontribusi sosialisasi program kerja dan realitas terkait dengan inovasi kerja dosen, c) realitas daya saing UNG, dan program unggulan saat ini dan kedepannya

Informasi penelitian yang akan digali lebih lanjut berkaitan dengan instrument yang sudah dilakukan nanti dikonfirmasi dan melakukan pendalaman kepada pihak terkait, mulai Rektor, Wakil Rektor, Dekan masing-masing fakultas, Kajur dan dosen yang diperlukan, sebagaimana dijelaskan dalam tabel 3.10 di bawah ini.

Tabel 3.10 Daftar Pertanyaan Wawancara

N O	FOKUS PENELITIAN	DESKRIPSI PERTANYAAN	SUMBER DATA
1.	Daya Saing	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Target apa yang ditetapkan pimpinan puncak meningkatkan daya saing UNG ✓ Upaya dan strategi mencapai target tersebut ✓ Komitmen semua pihak dengan daya saing UNG 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pimpinan UNG ✓ Pimpinan fakultas ✓ Dosen dan staf
2	Kebijakan Manajemen Strategik	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rumusan visi, misi, ✓ Identifikasi masalah, ✓ Peramalan, ✓ formulasi kebijakan, ✓ legitimasi kebijakan, political support, implementing kebijakan strategis 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pimpinan UNG ✓ Pimpinan fakultas
3	Tata kelola dan kebijakan di Universitas dan Fakultas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pengelolaan keuangan ✓ Standar layanan dan standar tariff ✓ Pengelolaan rekening ✓ Dewan pengawas ✓ Kewajiban menyusun remunerasii ✓ Persyaratan yang harus dipenuhi PTN-BLU ✓ Menyusun laporan kinerja sesuai standar pelayanan minimal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pimpinan UNG ✓ Pimpinan fakultas

4	Strategi dan kebijakan dalam mewujudkan PTN BLU di Universitas dan Fakultas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Membentuk organisasi yang mengakomodasi perubahan ✓ Pengembangan berkelanjutan ✓ Tata kelola yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pimpinan UNG ✓ Pimpinan fakultas
5	Inovasi kerja dosen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Upaya meningkatkan inovasi kerja dosen ✓ Reward dan punishment inovasi kerja dosen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pimpinan UNG ✓ Pimpinan Fakultas

Catatan: Fokus ini berkembang sesuai dengan temuan di lapangan

Kegiatan wawancara ini dilakukan lebih dominan pada penelitian tahap II tahun 2021 yang akan datang.

3. Observasi.

Observasi atau pengamatan partisipatif dalam penelitian ini ditujukan untuk memahami fenomena yang riil dan aktual tentang segala sesuatu yang terjadi di dalam situasi di berbagai unit kerja yang ada di UNG. Peneliti juga mengamati segala sesuatu yang terjadi di dalam perguruan tinggi yang dilakukan oleh Rektor perguruan tinggi, wakil Rektor, Dekan, Ketua Lembaga, Direktur, Kajur, Dosen dan Staf.

4. Dokumentasi

Telaah dokumentasi dilakukan guna mengungkapkan data yang bersifat administratif dan peristiwa yang merefleksikan aspek peran kepemimpinan UNG dalam meningkatkan daya saing, nilai kebijakan manajemen strategik, dan inovasi kerja dosen di lingkungan UNG. Adapun pedoman yang dilakukan dalam kegiatan telaah dokumentasi, dijelaskan dalam tabel 3.11 dibawah ini.

Tabel 3.11. Pedoman Dokumentasi

No	Jenis Dokumen	Ket.
1.	Data-data Kelengkapan UNG a. Catatan sejarah UNG b. Perjalanan visi kepemimpinan UNG	
2.	Data-data Kegiatan Fakultas a. Data kegiatan fakultas b. Dokumentasi dan publikasi kegiatan	
3.	Sarana dan Prasarana: a. Artefak yang mengartikulasikan daya saing, inovasi kerja b. Gedung dan fasilitas pendukung seperti perpustakaan, labolatorium, dll	
4.	Organisasi: a. Struktur organisasi b. Budaya Organisasi, Nilai dan Tradisi yang ditanamkan untuk daya saing, inovasi kerja	
5	Manajemen: a. Rumusan visi dan misi b. Tujuan dan sasaran c. Semboyan/motto d. Kebijakan dan kesempatan e. Notulasi pertemuan f. Agenda pertemuan	

6	Pedoman & Peraturan-peraturan: a. Deskripsi dan pembagian tugas b. Pedoman/peraturan yang terkait dengan daya saing, manajemen strategi dan inovasi kerja	
7	Proses Kegiatan a. Jadwal kegiatan b. Kurikulum	

F. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian tahun ini 2020 adalah analisis data kuantitatif yang lebih dominan, diperoleh melalui pernyataan responden yang terdapat pada data kuisioner. Selanjutnya diperkuat dengan data kualitatif guna pengecekan keakuratan data yang dilakukan melalui pernyataan responden yakni dilakukan pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengolahan data secara kuantitatif dan kualitatif (*mixing method*) pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan usaha mendeskripsikan dan memaknai data dari masing-masing aspek yang di analisis, diantaranya distribusi, frekuensi, histogram, menghitung nilai rata-rata dan simpang baku. Pertimbangan analisis deskriptif ini dilakukan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran tentang karakteristik distribusi nilai dari setiap variabel yang dianalisis. Untuk melakukan analisis deskriptif ini penelitian melakukan tabulasi data dengan program bantuan *Microsoft Exel* untuk melakukan penghitungan *prosentase*, dengan ketentuan penilaian mengacu pada Narimawati 2007;85, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.12 dibawah ini

Tabel 3.12: Kriteria penilaian

Persentase Skor	Interpretasi
0,00% - 36,00%	Sangat Tidak Baik
36,01% - 52,00%	Tidak Baik
52,01% - 68,00%	Kurang Baik
68,01%-84,00%	Cukup Baik
84,01% - 100%	Baik

Penyimpulan data dilakukan melalui perhitungan *Weighted Means Score* (WMS). Hal ini dilakukan agar dapat disimpulkan secara mendalam, guna menjawab permasalahan yang diteliti menjadi perhatian publik. Aimang (2013:50) *Teknik Weight Means score* (WMS) adalah untuk menghitung kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian, Dengan langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut;

- a. Pemberian bobot nilai terhadap masing-masing alternatif jawaban responden, sesuai dengan pertanyaan yang diberikan. Angket yang digunakan adalah *Skala Likert* dengan rentang pilihan 1 sampai 5.
- b. menghitung frekwensi dari alternatif jawaban pilihan pada setiap item pertanyaan
- c. mencari jumlah nilai jawaban yang menjadi pilihan responden di setiap pertanyaan, dengan menghitung frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban yang di berikan, selanjutnya dikalikan dengan bobot nilai alternatif itu sendiri.
- d. menghitung nilai rata-rata (\bar{x}) untuk setiap item pertanyaan pada angket, dengan menggunakan rumus *WMS* (Sudjana, 2005:67) sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor pernyataan} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

X = % Skor penyaraam

Skor Aktual adalah skor yang diperolehj dari jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan

Skor Ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang diperoleh dari responden memilih jawaban dengan skor tertinggi.

2. Analisis Inferensial

Selanjutnya dilakukan analisis inferensial dimulai dari analisis distribusi frekuensi skor masing-masing variabel, perhitungan nilai kecendrungan sentral dan standar deviasi nilai variabel X_1 , X_2 dan Y guna mengetahui tingkat kecendrungan penilaian dosen terhadap kebijakan manajemen strategis dan inovasi kerja serta daya saing UNG digunakan % penilaian skor responden yang dibandingkan dengan skor maksimum. Kriteria yang digunakan, seperti dalam tabel 3.13 dibawah ini

Tabel 3.13 Kriteria penilaian skor responden

No	Pernyataan	Kriteria	Kriteria	%
1	Tidak Pernah	TP	Pernyataan tersebut hamper tidak pernah dilakukan	0-5%
2	Jarang	JR	Pernyataan tersebut 2-3 kali dialami/dilakukan	6-29%
3	Kadang-kadang	KK	Pernyataan tersebut beberapa kali dialami/dilakukan	30-69%
4	Sering	SR	Pernyataan tersebut kerap kali dialami/dilakukan	70-94%
5	Selalu	SL	Pernyataan tersebut hampir setiap kali dialami/dilakukan	95-100%

Selanjutnya dilakukan pengujian persyaratan analisis uji normalitas data, uji homogenitas, uji independensi variabel bebas dan uji linearitas. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis korelasi, regresi sederhana dan ganda serta korelasi parsial. Semua pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05% atau $\alpha = 0,05$ dengan dengan persamaan $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan: Y = Daya Saing

α = konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Kebijakan Manajemen Strategik

X_2 = Inovasi Kerja

e = faktor lain yang tidak diteliti

ketentuan sebagai berikut:

- a. Analisis korelasi sederhana, dilakukan untuk mengetahui besarnya r_{x_1y} , r_{x_2y} dan $r^2_{x_1y}$ $r^2_{x_2y}$

Rumus yang digunakan adalah.

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor X dan skor Y

N = banyaknya peserta

X = skor butir

Y = skor total

- b. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) dan variabel inovasi kerja dosen (X_2) terhadap daya saing (Y)

c.

- d. Analisis Regresi ganda dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) dan Inovasi Kerja Dosen (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel daya saing universitas (Y)

- e. Analisis korelasi parsial, dilakukan untuk mengetahui:

- 1) Besarnya kontribusi variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) terhadap variabel daya saing (Y) apabila variabel inovasi kerja dosen (X_2) dalam keadaan konstan.
- 2) Besarnya kontribusi variabel inovasi kerja dosen (X_2) terhadap daya saing universitas (Y) apabila variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) dalam keadaan konstan.

Dari hasil analisis kuantitatif dan deskriptif diatas, selanjutnya dilakukan studi eksplanasi dengan memperdalam keakuratan hasil penelitian dari berbagai kajian dan sumber-sumber yang relevan untuk dilakukan wawancara sistematis, observasi, dan dokumentasi di lokasi penelitian. Dengan harapan saling melengkapi temuan kuantitatif dan kualitatif guna memberikan keyakinan yang lebih besar terhadap temuan penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian yang dideskripsikan dalam penelitian ini diawali dari variabel daya saing (Y), kemudian variabel kebijakan manajemen strategi (X_1), dan inovasi kerja (X_2). Skor masing-masing di deskripsikan dalam bentuk mean (M), atau disebut rata-rata media (Me), modus (Mo). Berdasarkan tabel distribusi frekuensi data berkelompok kemudian sebaran data berdasarkan tabel distribusi frekuensi data berkelompok, kemudian sebaran data berdasarkan tabel distribusi frekuensi divisualisasikan dalam histogram. Deskripsi data hasil penelitian masing-masing variabel secara komprehensif ditampilkan sebagai berikut:

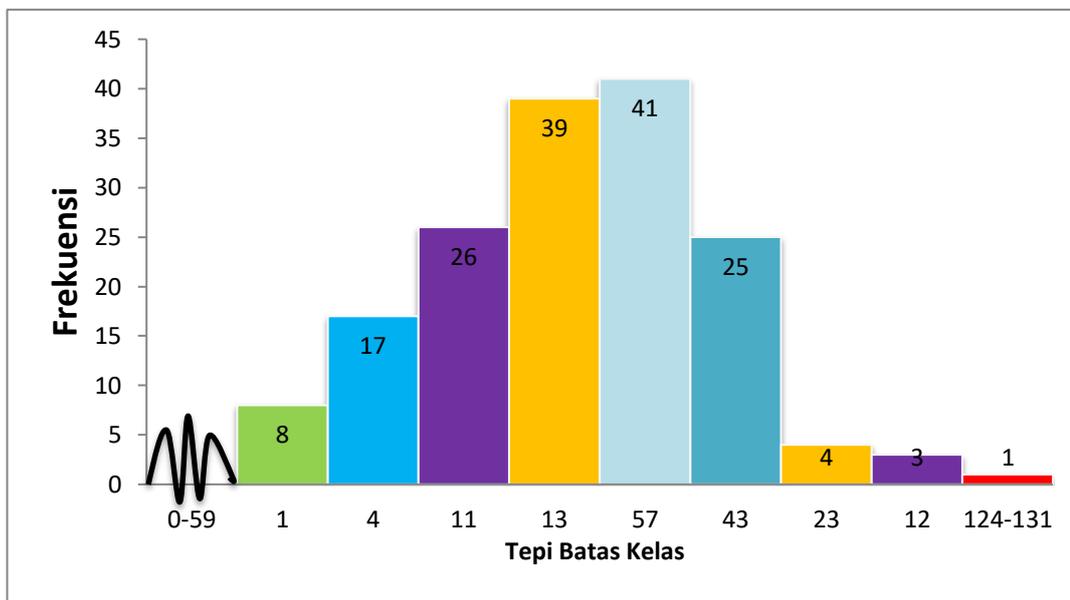
a. Deskripsi data daya saing Universitas Negeri Gorontalo (Y)

Data daya saing Universitas Negeri Gorontalo (Y) pada penelitian ini yang dijangar melalui distribusi angket terdiri dari 26 pernyataan. Berdasarkan data tersebut diperoleh skor maksimum 130, minimum 60 sehingga diperoleh rentang skor 70, banyak kelas interval 8 dan panjang kelas 9. Dari uraian ini dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi seperti tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1. Daftar Distribusi Frekuensi Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo (Y)

No	Kelas Interval	f_1	$f_{\text{relatif}} (\%)$	x_1	$f_1 x_1$
1	60-67	8	4,88	63,5	508
2	68-75	17	10,37	71,5	12515,5
3	76-83	26	15,85	79,5	2067
4	84-91	39	23,79	87,5	3412,5
5	92-99	41	25	95,5	3915,5
6	100-107	25	15,24	103,5	2587,5
7	108-115	4	2,44	111,5	446
8	116-123	3	1,81	119,5	239
9	124-131	1	0,61	127,5	127,5
Σ		164	100		25.818,5

Dari data pada tabel 4.1 di atas, diperoleh rata-rata (mean) sebesar 89,41, Median (Me) sebesar 89,00, modus (Mo) sebesar 88,00. Memperhatikan nilai rata-rata, median, dan modus, maka berdasarkan kriteria penilaian acuan normal data daya saing Universitas Negeri Gorontalo cenderung normal dari skor rata-rata yang ditunjukkan. Hal ini bisa juga dilihat dari distribusi frekuensi yang divisualisasikan dalam histogram pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1. Histogram Variabel Daya Saing (Y)

Lebih lanjut Gambaran atau deskripsi variabel daya saing dijelaskan lebih detail dalam tabel 4.2 di bawah ini, berdasarkan item pertanyaan, sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil jawaban Kuesioner Variabel Daya Saing

SKOR PERNYATAAN									
No	STS	TS	RR	S	SS	Aktual	Ideal	%	Kriteria
1	15	33	66	44	6	485	820	59,15	Kurang Baik
2	3	24	61	65	11	549	820	66,95	Kurang Baik
3	0	18	45	63	38	613	820	74,76	Cukup Baik
4	3	16	53	70	22	584	820	71,22	Cukup Baik
5	0	15	48	78	23	601	820	73,29	Cukup Baik
6	4	25	58	66	11	547	820	66,71	Kurang Baik
7	0	7	27	77	53	668	820	81,46	Cukup Baik
8	1	7	51	87	18	606	820	73,90	Cukup Baik
9	1	5	41	98	19	621	820	75,73	Cukup Baik
10	0	0	15	76	73	714	820	87,07	Baik
11	1	0	20	87	56	689	820	84,02	Baik
12	86	36	17	20	5	314	820	38,29	Tidak Baik
13	6	30	66	54	8	520	820	63,41	Kurang Baik
14	2	8	48	87	19	605	820	73,78	Cukup Baik
15	0	5	34	92	33	645	820	78,66	Cukup Baik
16	0	3	38	103	20	632	820	77,07	Cukup Baik
17	0	8	57	86	13	596	820	72,68	Cukup Baik
18	0	11	51	86	16	599	820	73,05	Cukup Baik
19	0	14	63	71	16	581	820	70,85	Cukup Baik
20	3	27	86	40	8	515	820	62,80	Kurang Baik
21	3	11	72	66	12	565	820	68,90	Cukup Baik
22	0	4	56	87	17	609	820	74,27	Cukup Baik
23	68	35	33	25	3	352	820	42,93	Tidak Baik
24	92	31	19	16	6	305	820	37,20	Tidak Baik
25	12	38	61	42	11	494	820	60,24	Kurang Baik
26	1	7	25	90	41	655	820	79,88	Cukup Baik
Total	301	418	1211	1776	558	14664	21320	68,78	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, maka dapat diketahui secara bersama bahwa variabel daya saing memiliki skor sebesar 68,78% artinya berada pada kategori Cukup Baik. Makna, daya

saing UNG masih perlu digenjot atau diitngkatkan sesuai harapan pimpinan UNG, dan stakeholder UNG lainnya.

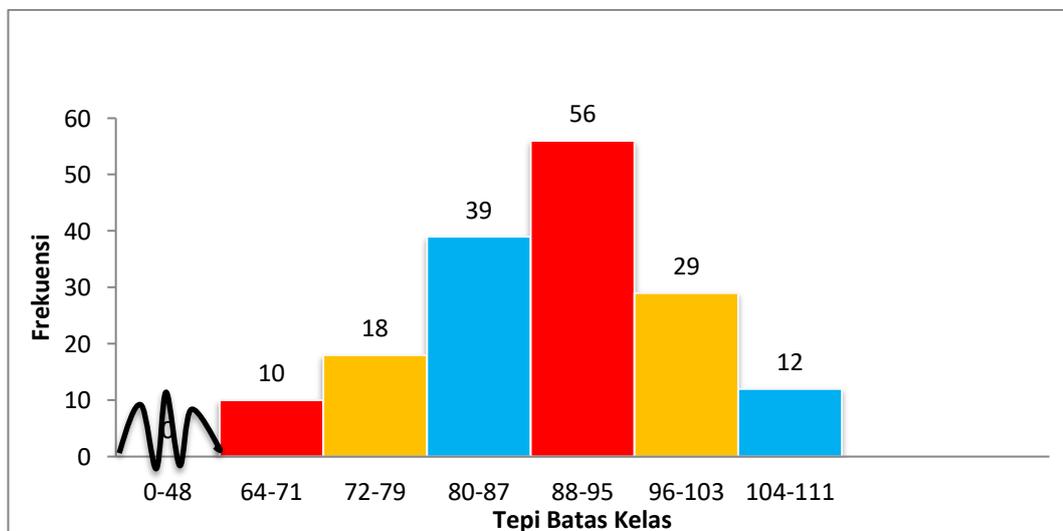
b. Deskripsi Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)

Data variabel kebijakan manajemen strategik (X_1), penelitian ini yang dijarahng melalui distribusi angket terdiri dari 22 pernyataan. Berdasarkan data tersebut diperoleh skor maksimum 110, minumun 64 sehingga diperoleh rentang skor 46, banyak kelas interval 8 dan panjang kelas 6. Dari uraian ini dapat dibuatkan tabel distribusi frekeunsi variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) seperti tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3. Daftar Distribusi Frekuensi Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)

No	Kelas Interval	f_1	$f_{\text{relatif}}(\%)$	X_1	$f_1 X_1$
1	64-71	10	6,10	67,5	675
2	72-79	18	10,98	75,5	1.359
3	80-87	39	23,78	83,5	3.256,5
4	88-95	56	34,14	91,5	5.124
5	96-103	29	17,68	99,5	2.885,5
6	104-111	12	7,32	107,5	1.290
	Σ	164	100		14.590

Dari data pada tabel 4.3 di atas, variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) diperoleh rata-rata (mean) sebesar 88,95, Median (Me) sebesar 88,00, modus (Mo) sebesar 88,00. Memperhatikan nilai mean, median, dan modus, maka berdasarkan kriteria penilaian acuan normal data kebijakan manajemen strategik cenderung normal dari skor rata-rata yang ditunjukkan. Hal ini bisa dilihat dari distribusi frekuensi yang divisualisasikan dalam histogram 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2. Histogram Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)

Sementara hasil analisis deskriptif untuk variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)

No	SKOR PERNYATAAN						AKTUAL	IDEAL	%	KRITERIA
	STS	TS	RR	S	SS					
1	0	3	16	82	63	697	820	85,00	Baik	
2	0	1	17	76	70	707	820	86,22	Baik	
3	0	4	31	95	34	651	820	79,39	Cukup Baik	
4	1	0	31	106	26	648	820	79,02	Cukup Baik	
5	0	2	27	99	36	661	820	80,61	Cukup Baik	
6	0	3	34	96	31	647	820	78,90	Cukup Baik	
7	0	0	16	95	53	693	820	84,51	Baik	
8	0	1	21	82	60	693	820	84,51	Baik	
9	0	0	22	101	41	675	820	82,32	Cukup Baik	
10	0	0	22	97	45	679	820	82,80	Cukup Baik	
11	0	1	34	104	25	645	820	78,66	Cukup Baik	
12	0	3	29	99	33	654	820	79,76	Cukup Baik	
13	0	0	20	96	48	684	820	83,41	Cukup Baik	
14	0	2	32	101	29	649	820	79,15	Cukup Baik	
15	0	2	23	91	48	677	820	82,56	Cukup Baik	
16	0	0	31	97	36	661	820	80,61	Cukup Baik	
17	0	1	28	102	33	659	820	80,37	Cukup Baik	
18	0	6	51	76	31	624	820	76,10	Cukup Baik	
19	0	2	34	100	28	646	820	78,78	Cukup Baik	
20	0	3	40	88	33	643	820	78,41	Cukup Baik	
21	0	4	33	100	27	642	820	78,29	Cukup Baik	
22	0	3	33	97	31	648	820	79,02	Cukup Baik	
Total	1	41	625	2080	861	14583	18040	80,84	Cukup Baik	

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) memiliki skor sebesar 80,84% yang berarti berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini bermakna kebijakan manajemen strategik masih perlu dilakukan penataan, dan peningkatan kualitasnya menjadi lebih baik sesuai harapan semua pihak, termasuk pimpinan UNG.

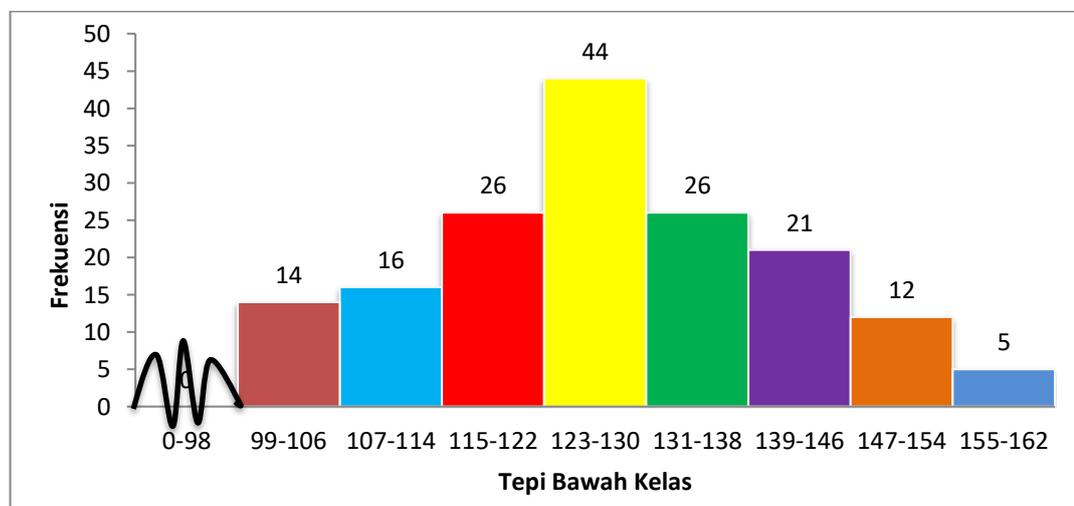
c. Deskripsi Data Inovasi Kerja Dosen (X_2)

Data inovasi kerja dosen (X_2) pada penelitian ini yang dijarang melalui distribusi angket terdiri dari 32 pernyataan. Berdasarkan data diperoleh skor maksimum 160, minimum 99 sehingga diperoleh rentang skor 61, banyak kelas interval 8 dan panjang kelas 8. Dari uraian ini dapat dibuatkan daftar distribusi frekuensi seperti tabel 4.5 ini :

Tabel 4.5. Daftar Distribusi Frekuensi Data Inovasi Kerja Dosen (X_2)

No	Kelas Interval	f_1	$f_{\text{relatif}} (\%)$	X_2	$f_1 X_2$
1	99-106	14	8,54	102,5	1.435
2	107-114	16	9,76	110,5	1.768
3	115-122	26	15,84	118,5	3.081
4	123-130	44	26,83	126,5	5.566
5	131-138	26	15,84	134,5	3.497
6	139-146	21	12,81	142,5	2.992
7	147-154	12	7,32	150,5	1.806
8	155-162	5	3,06	158,5	792
	Σ	164	100		20.938

Dari data pada tabel 4.5 di atas, variabel inovasi kerja diperoleh rata-rata (Mean) sebesar 127,81, Median (Me) sebesar 128,00, modus (Mo) sebesar 128,00. Memperhatikan nilai rata-rata, median, dan modus, maka berdasarkan kriteria penilaian acuan normal data inovasi kerja dosen Universitas Negeri Gorontalo cenderung normal dari skor rata-rata yang ditunjukkan. Hal ini bisa juga dilihat dari distribusi frekuensi divisualisasikan dalam histogram pada gambar 4.3 di bawah ini.



Gambar 4.3. Histogram Variabel Inovasi Kerja Dosen (X₂)

Sementara hasil analisis deskriptif untuk variabel inovasi kerja (X₂) sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Inovasi Kerja (X₂)

No	SKOR PERNYATAAN						%	KRITERIA	
	STS	TS	RR	S	SS	AKTUAL			
1	0	0	29	102	33	762	820	92,93	Baik
2	0	4	37	93	30	734	820	89,51	Baik
3	0	4	32	101	27	744	820	90,73	Baik
4	0	1	35	99	29	747	820	91,10	Baik
5	0	2	36	97	29	742	820	90,49	Baik
6	0	3	34	99	28	743	820	90,61	Baik
7	0	3	59	83	19	610	820	74,39	Cukup Baik
8	0	1	25	100	38	667	820	81,34	Cukup Baik
9	0	2	27	104	31	656	820	80,00	Cukup Baik
10	0	1	42	97	24	636	820	77,56	Cukup Baik
11	0	1	35	101	27	646	820	78,78	Cukup Baik
12	0	2	45	94	23	630	820	76,83	Cukup Baik
13	0	1	46	91	26	634	820	77,32	Cukup Baik
14	0	1	41	97	25	638	820	77,80	Cukup Baik
15	0	0	45	91	28	639	820	77,93	Cukup Baik
16	0	1	44	95	24	634	820	77,32	Cukup Baik
17	2	1	26	95	40	662	820	80,73	Cukup Baik
18	0	1	21	96	46	679	820	82,80	Cukup Baik
19	0	0	35	99	30	651	820	79,39	Cukup Baik
20	1	0	44	88	31	640	820	78,05	Cukup Baik
21	0	1	54	80	29	629	820	76,71	Cukup Baik
22	0	0	33	93	38	661	820	80,61	Cukup Baik

23	0	2	25	90	47	674	820	82,20	Cukup Baik
24	0	0	12	73	79	723	820	88,17	Baik
25	0	0	10	74	80	726	820	88,54	Baik
26	0	0	14	74	76	718	820	87,56	Cukup Baik
27	0	0	33	86	45	668	820	81,46	Cukup Baik
28	0	1	28	95	40	666	820	81,22	Cukup Baik
29	0	2	36	81	45	661	820	80,61	Cukup Baik
30	0	3	51	81	29	628	820	76,59	Cukup Baik
31	1	1	45	75	42	648	820	79,02	Cukup Baik
32	0	2	36	86	40	656	820	80,00	Cukup Baik
Total	4	41	1115	2910	1178	21552	26240	82,13	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel inovasi kerja (X_2) memiliki skor sebesar 82,13% yang berarti berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini bermakna inovasi kerja masih perlu dilakukan ditingkatkan kualitasnya menjadi lebih baik sesuai harapan semua pihak, termasuk pimpinan UNG dan pemerintah akan lahir berbagai output inovasi dari pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Secara keseluruhan hasil penelitian dari 3 variabel yang diamati, dapat dijelaskan pada tabel 4.7. sebagai berikut :

Tabek 4.7. Statistics Deskriptif masing-masing variabel yang diteliti

		Daya Saing	Kebijakan Manajemen Strategik	Inovasi Kerja Dosen
N	Valid	164	164	164
	Missing	0	0	0
Mean		89.4085	88.9451	127.8110
Std. Error of Mean		.98077	.78509	1.12084
Median		89.0000	88.0000	128.0000
Mode		88.00 ^a	88.00	128.00
Std. Deviation		12.55995	10.05400	14.35380
Variance		157.752	101.083	206.032
Skewness		.147	-.130	.020
Std. Error of Skewness		.190	.190	.190
Kurtosis		.001	-.170	-.458
Std. Error of Kurtosis		.377	.377	.377
Range		70.00	46.00	61.00
Minimum		60.00	64.00	99.00
Maximum		130.00	110.00	160.00
Sum		14663.00	14587.00	20961.00
Percentiles	10	73.0000	74.5000	107.0000
	20	78.0000	82.0000	115.0000
	25	80.0000	84.0000	118.2500
	30	82.5000	85.0000	121.0000
	40	86.0000	87.0000	125.0000
	50	89.0000	88.0000	128.0000
	60	94.0000	92.0000	130.0000
	70	96.0000	94.0000	136.0000
	75	97.7500	95.7500	137.0000
	80	100.0000	97.0000	141.0000
90	104.0000	102.0000	148.0000	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Pengujian Normalitas Data

Analisis data penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik untuk pengujian hipotesis menentukan pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel Y menggunakan analisis regresi. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan analisis regresi adalah pengujian normalitas data, guna mengetahui data penelitian yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak, dengan pengajuan hipotesis sebagai berikut

H_0 = data berdistribusi normal.

H_1 = data berdistribusi tidak normal.

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas

Jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$ maka terima $H_0 \rightarrow$ data berdistribusi normal.

Jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$ maka tolak $H_0 \rightarrow$ data berdistribusi tidak normal.

Hasil pengujian normalitas data ini dilakukan dengan program SPSS versi 20,0 menggunakan *metode one sample kolmogorov-Smirnov Test*, seperti yang dijelaskan dalam tabel 4.8 dan 4.9 dibawah ini

Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		164
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	9.98134609
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.035
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.570
Asymp. Sig. (2-tailed)		.902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4. 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Daya Saing	Kebijakan Manajemen Strategik	Inovasi Kerja Dosen
N		164	164	164
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89.41	89.09	127.81
	Std. Deviation	12.560	9.862	14.354
Most Extreme Differences	Absolute	.051	.068	.065
	Positive	.037	.068	.065
	Negative	-.051	-.068	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.656	.877	.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.783	.426	.501

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 diatas, menjelaskan bahwa output SPSS versi 20.0 memiliki nilai KSZ sebesar 0,570 dan Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,902 artinya lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dengan keputusan uji normalitas kolmogorov-

smirnov di atas menerima H_0 yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan test correction liliefors significance semua variabel yang diteliti, antara lain:

1) Uji Liliefors Variabel Daya Saing (Y)

Pengujian liliefors pada variabel daya saing, menghasilkan data, seperti dijelaskan dalam tabel 4.10 di bawah ini.

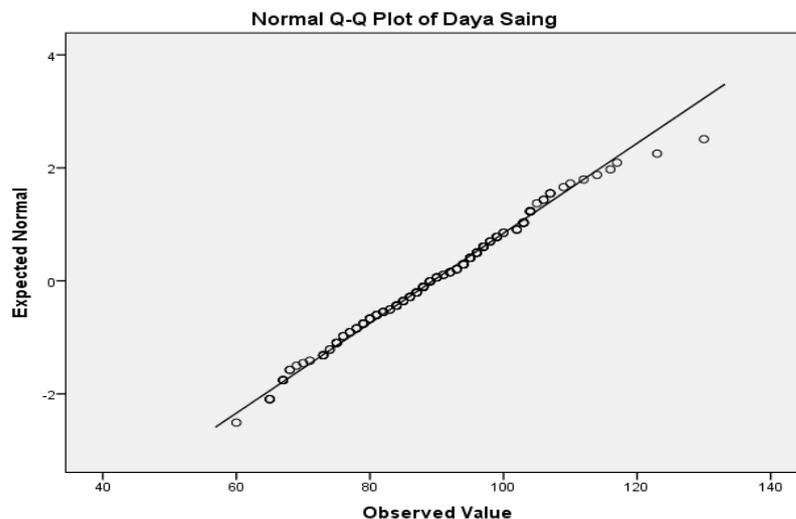
Tabel 4.10 Tests of Normality, Variabel Y, Liliefors Significance Correction

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Daya Saing (Y)	.051	164	.200 [*]	.991	164	.412

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Diperkuat juga dengan kelurusan garis Q-Q Plot, sebagaimana dijelaskan pada gambar 4.4. Grafik Kenormalan QQ-Plot variabel Daya Saing di bawah ini



Gambar 4.4. Grafik Kenormalan QQ-Plot variabel Daya Saing

2). Uji Liliefors Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

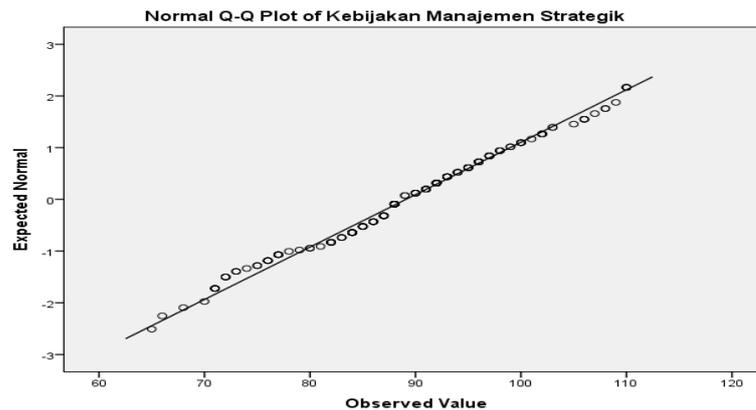
Pengujian liliefors pada variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁), menghasilkan data, seperti dijelaskan dalam tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11 Tests of Normality, Variabel X₁, Liliefors Significance Correction

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kebijakan Manajemen Strategik (X ₁)	.068	164	.058	.985	164	.074

a. Lilliefors Significance Correction

Diperkuat juga dengan kelurusan garis Q-Q Plot, sebagaimana dijelaskan pada gambar 4.5. Grafik Kenormalan QQ-Plot variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X_1) di bawah ini



Gambar 4.5. Grafik Kenormalan QQ-Plot Kebijakan Manajemen Strategik

3). Uji Liliefors Variabel Inovasi Kerja Dosen (X_2)

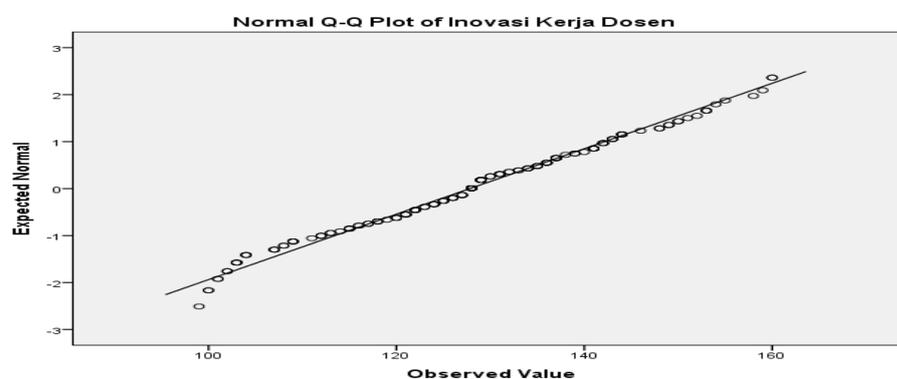
Pengujian liliefors pada variabel Inovasi Kerja Dosen (X_2), menghasilkan data, seperti dijelaskan dalam tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12 Tests of Normality, Variabel X_2 , Liliefors Significance Correction

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Inovasi Kerja Dosen	.065	164	.092	.984	164	.056

a. Lilliefors Significance Correction

Diperkuat dengan kelurusan garis Q-Q Plot, sebagaimana dijelaskan gambar 4.6. Grafik Kenormalan QQ-Plot variabel Inovasi Kerja Dosen (X_2).



Gambar 4.6. Grafik Kenormalan QQ-Plot Inovasi Kerja Dosen

b. Uji Linearitas Data

Pengujian linearitas data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terapat hubungan diantara variabel prediktor atau independen (X) dengan

variabel kriterium atau independen (Y). Uji linearitas ini menjadi syarat sebelum dilakukan analisis regresi untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel bebas (Y).

Untuk mengetahui adanya linearitas antara variabel bebas dengan terikat dalam penelitian ini mengikuti persyaratan sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat hubungan signifikan

H_1 = Terdapat hubungan signifikan

Penetapan linearitas digunakan kriteria pengujian signifikan dengan program SPSS versi 20 dengan kriteria skor probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan skor probabilitas Sig ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, dengan ketentuan tidak signifikan dan jika skor probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan skor probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.

1. Korelasi Linearitas Kebijakan Manajemen Strategik (X_1) dengan Daya Saing (Y)

Tabel 4.13 ANOVA^a

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			12648.938	42	301.165	2.789	.000
Daya Saing * Kebijakan Manajemen Strategik	Between Groups	Linearity	9320.236	1	9320.236	86.320	.000
	Within Groups	Deviation from Linearity	3328.703	41	81.188	.752	.851
Total			13064.690	121	107.973		
			25713.628	163			

Tabel 4.14 Measures of Association^b

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Daya Saing * Kebijakan Manajemen Strategik	.602	.362	.701	.492

Interpretasi tabel 4.14 Anova diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,851 lebih besar dari 0,05. Begitu juga skor F Hitung adalah 0,752 dan tabel *measures of association* di peroleh skor $R = 0,602$ atau $R^2 = (0,602)^2 = 0,362$ dengan tingkat probabilitas (Sig) = 0,000. Artinya skor $\text{Sig} < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hubungan linear secara signifikan antara variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) dengan variabel daya saing (Y).

2. Korelasi Linearitas Inovasi Kerja Dosen (X₂) dengan Daya Saing (Y)

Tabel 4.15 ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			11069.870	54	204.998	1.526	.032
Daya Saing * Inovasi Kerja Dosen	Between Groups	Linearity	4269.066	1	4269.066	31.777	.000
		Deviation from Linearity	6800.804	53	128.317	.955	.566
Within Groups			14643.758	109	134.346		
Total			25713.628	163			

Tabel 4.16 Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Daya Saing * Inovasi Kerja Dosen	.407	.166	.656	.431

Interpretasi tabel 4.16 Anova diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,565 lebih besar dari 0,05. Begitu juga skor F Hitung adalah 0,955 dan tabel *measures of association* di peroleh skor R = 0,407 atau R Square Change = $R^2 = (0,407)^2 = 0,362$ dengan tingkat probabilitas (Sig) = 0,000. Artinya skor Sig < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan H₁ diterima, artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hubungan linear secara signifikan antara variabel inovasi kerja dosen (X₂) dengan variabel daya saing (Y).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Jika terjadi hubungan linier antar variabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi biasa karena terjadi masalah pengaruh di antara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho dalam Agus Eko Sujianto, (2009), menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka data terbebas dari multikolinearitas. VIF adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas. Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* sebagai berikut:

Tabel 4.17. Multikolinearitas data Kebijakan Manajemen Strategi, Inovasi Kerja, dan Daya Saing

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.659	8.000		2.082	.039		
	Kebijakan Manajemen Strategik	.698	.097	.548	7.184	.000	.674	1.484
	Inovasi Kerja Dosen	.083	.067	.094	1.736	.118	.674	1.484

a. Dependent Variable: Daya Saing

Berdasarkan tabel 4.14 *Coefficients^a* tersebut diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,484 (variabel kebijakan manajemen strategik) dan 1,484 (variabel inovasi kerja dosen) yang berarti < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena nilai VIF tidak lebih dari 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, yaitu mengorelasi variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memberikan signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.18. Heteroskedastisitas data Kebijakan Manajemen Strategik, Inovasi kerja dan Daya Saing

Correlations					
			Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)	Inovasi Kerja Dosen (X_2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kebijakan Manajemen Strategik	Correlation Coefficient	1.000	.563**	.026
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.740
		N	164	164	164
	Inovasi Kerja Dosen	Correlation Coefficient	.563**	1.000	.009
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.908
		N	164	164	164
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.026	.009	1.000
		Sig. (2-tailed)	.740	.908	.
		N	164	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu dilihat dari angka Sig. (2-tailed) variabel X_1 sebesar 0,740 dan X_2 sebesar 0,908. Karena kedua variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini bisa diteruskan.

e. Pengujian Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui data penelitian dari variabel yang diteliti mengalami autokorelasi atau tidak. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui data autokorelasi atau tidak. Model regresi dikatakan tidak autokorelasi

apabila nilai Durbin-watson berkisar 1,55 sampai 2,46. Deteksi Autokorelasi positif, memperhatikan ketentuan berikut ini

1. Jika $DW < DL$ maka terdapat autokorelasi positif,
2. Jika $DW > DU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,
3. Jika $DL < DW < DU$ maka pengujian tidak meyakinkan/tidak dapat disimpulkan

Sedangkan deteksi autokorelasi negatif mengikuti ketentuan, antara lain:

1. Jika $(4 - DW) < DL$ maka terdapat autokorelasi negatif,
2. Jika $(4 - DW) > DU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif,
3. Jika $DL < (4 - DW) < DU$ maka pengujian tidak meyakinkan/tidak dapat disimpulkan

Adapun hasil uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS 20,0 *for Windows* dapat dijelaskan dalam tabel 4.19 dibawah ini:

Tabel 4.19. Autokorelasi data Kebijakan Manajemen Strategik, Inovasi Kerja dan Daya Saing

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.607 ^a	.368	.361	10.04315	.368	46.966	2	161	.000	1.936

a. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja Dosen, Kebijakan Manajemen Strategik
 b. Dependent Variable: Daya Saing

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dikatakan bahwa nilai Durbin Watson pada model *Summary* sebesar 1,936. Nilai DU (Durbin Upper) dan DL (Durbin Lower) untuk sampel 164 dan variabel yang diteliti 3 dapat dilihat dari angka yang terdapat pada tabel critical values for the Durbin –Watson Test: 5% Significance level, dimana DU sebesar 1,720 dan DL sebesar 1,769. Berdasarkan ketentuan diatas, berarti $DW 1,936 > DU 1,769$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Data-data tersebut teruji merupakan data normal, memenuhi syarat untuk pelaksanaan uji regresi linier ganda guna menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah semua persyaratan analisis terpenuhi, maka dilakukan pengujian hipotesis, antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) yang bertujuan untuk menguji tiga hipotesis sebagaimana dijelaskan pada BAB II sebelumnya. Teknik analisis hipotesis pertama, kedua menggunakan regresi linear sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan regresi linear ganda. Untuk pengujian hipotesis penelitian, diuraikan sebagai berikut:

a. Kontribusi Kebijakan Manajemen Strategik (X₁) terhadap Daya Saing (Y)

Untuk mengetahui kontribusi kebijakan manajemen strategik (X₁) terhadap daya saing (Y), dapat dilihat dari analisis data korelasi sederhana yang diperoleh dari bantuan SPSS for Windows versi 20,0, seperti pada tabel 4.20 dibawah ini.

Tabel 4.20 Korelasi Sederhana X₁ dengan Y

			Kebijakan Manajemen Strategik	Daya Saing
Kebijakan Strategik	Manajemen	Pearson Correlation	1	.602**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	164	164
Daya Saing		Pearson Correlation	.602**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.20 diatas dilakukan selanjutnya uji signifikansi korelasi sederhana antara X₁ dengan Y

$$t = \frac{r_{y1} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y1}^2}}$$

$$t = \frac{0,602 \sqrt{164-3-1}}{\sqrt{1-0,602^2}}$$

$$t = \frac{7,615}{0,799}$$

$$t = 9,53$$

Dari daftar tabel t dengan dk 162 pada $\alpha = 0,05$ di dapat harga t sebesar 1,65 sedangkan $\alpha = 0,01$ didapat harga t sebesar 2,35. Karena $t_{hitung} (9,53) >$ tabel 2,35. Kesimpulan korelasi antara X₁ dengan Y sangat signifikan. Dalam uji persyaratan analisis sudah dijelaskan juga hubungannya linear secara signifikan antara variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) dengan variabel daya saing (Y).

Penentuan hipotesis ditolak atau diterima, dilakukan pengujian regresi sederhana X₁ terhadap Y dan menentukan persamaan regresi dari harga koefisien b harga konstanta a, harga JK dan harga KT dihitung dengan bantuan SPSS for windows release 20,0 sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.21 dibawah ini.

Tabel 4.21. Koefesien Regresi Sederhana X₁ terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.094	7.162	2.945	.004
	Kebijakan Manajemen Strategik	.767	.080	.602	.000

a. Dependent Variable: Daya Saing

Pengujian hipotesis ada atau tidaknya kontribusi X_1 terhadap Y dengan memperhatikan ketentuan nilai-nilai t_{tabel} terlebih, dan menentukan derajat kebebasan (db) pada keseluruhan sampel yang diteliti (N). Adapun rumusnya $db = N -$ banyaknya parameter yang ditaksir (k). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 164 dosen, maka $db = 164 - 3 = 162$ pada taraf signifikansi 5% ditemukan $t_{tabel} = 1,65$. Pengujian hipotesis yang diajukan mengikuti ketentuan sebagai berikut:

H_0 = tidak ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X_1) terhadap daya saing (Y)

H_1 = ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X_1) terhadap daya saing (Y)

Untuk melihat ada atau tidak adanya kontribusi kebijakan manajemen strategik (X_1) terhadap daya saing (Y) dilihat dari nilai t -test dan taraf nilai $Sig.$ Ketentuan penerimaan ataupun penolakan terjadi jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf nilai $Sig. \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 dan sebaliknya berlaku. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, output *Coefficients^a*, bahwa nilai $t_{hitung} = 9,597 > t_{tabel} = 1,654$ dan taraf nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X_1) terhadap peningkatan daya saing (Y). Selanjutnya dilakukan pengujian bentuk persamaan regresi sederhana Y atas X_1 adalah $\hat{Y} = a + bX_1$.

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, maka bentuk persamaan regresi antara X_1 dengan Y , didapatkan harga konstanta a sebesar 21,09, harga koefisien b sebesar 0,764. Sehingga bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 21,09 + 0,767X_1$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian persamaan regresi, pengaruh X_1 terhadap Y , dengan bantuan SPSS for windows release 20,0 sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.23 dibawah ini.

Tabel 4.23. Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9320.236	1	9320.236	92.103	.000 ^b
Residual	16393.392	162	101.194		
Total	25713.628	163			

a. Dependent Variable: Daya Saing

b. Predictors: (Constant), Kebijakan Manajemen Strategik

TABEL 4.24 ANOVA^a

				Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing * Kebijakan Manajemen Strategik	Between Groups	(Combined)	Linearity	12648.938	42	301.165	2.789	.000
		Linearity	9320.236	1	9320.236	86.320	.000	
		Deviation from Linearity	3328.703	41	81.188	.752	.851	
		Within Groups	13064.690	121	107.973			
		Total	25713.628	163				

$$JK(T) = \sum Y^2 = 1336711$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = 215003569/164 = 1310997,37$$

Dari hasil perhitungan SPSS diatas dapat dituangkan ke dalam tabel 4.25 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.25 Anava Uji Signifikansi dan Uji Kelinearitasan Persamaan Regresi (X_1) Terhadap (Y)

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{Tabel}	
					0,05	0,01
Total	164	1336711,00				
Regresi (a)	1	1310997,37				
Regresi (b/a)	1	9320,24	9320,24	92,10**	3,90	6,79
Sisa	162	16393,39	101,19			
Tuna Cocok	41	3328,70	81,19	0,72 ^{ns}	1,43	2,15
Galat	121	13064,69	107,97			

** = sangat signifikan $F_{hitung} (92,10) > F_{tabel} (6,79)$
 ns = tidak signifikan $F_{hitung} (0,72) < F_{tabel} (1,43)$

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diperoleh Harga F_{hitung} sebesar 92,10 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan penyebut 162 pada taraf signifikan 0,01 sebesar 6,79. Dengan demikian harga $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$.

Harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,72. Sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 41 dan dk penyebut 121 pada taraf signifikan 0,05 sebesar 1,43. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, dapat disimpulkan persamaan regresi Y atas X_1 adalah linear.

Besaran kontribusi X_1 terhadap Y, dapat dilihat dari bantuan SPSS versi 20,0 sebagaimana dijelaskan dalam tabel 4.26 berikut ini.

Tabel 4.26 Measures of Association^b

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Daya Saing * Kebijakan Manajemen Strategik	.602	.362	.701	.492

Dari hasil tabel 4.26 diatas, perhitungan di dapat $(r_{y1})^2 = 0,602$ dengan demikian $(r_{y1})^2 = (0,602)^2 = 0,36,2$ artinya kontribusi kebijakan manajemen strategik terhadap daya saing sebesar 36,2 % selebihnya ditentukan faktor lainnya

b. Pengaruh Inovasi Kerja (X_2) terhadap Daya Saing (Y)

Untuk mengetahui kontribusi inovasi kerja (X_2) terhadap daya saing (Y), dapat dilihat dari analisis data korelasi sederhana yang diperoleh dari bantuan SPSS for Windows versi 20,0, seperti pada tabel 4.27 dibawah ini.

Tabel 4.27 Korelasi Sederhana X₁ dengan Y

		Inovasi Kerja	Daya Saing
Inovasi Kerja	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	164	164
Daya Saing	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.27 diatas dilakukan selanjutnya uji signifikansi korelasi sederhana antara X₁ dengan Y

$$t = \frac{r_{y2} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y2}^2}}$$

$$t = \frac{0,407 \sqrt{164-3-1}}{\sqrt{1-0,407^2}}$$

$$t = \frac{5,148}{0,913}$$

=

5,64

Dari daftar tabel t dengan dk 162 pada $\alpha = 0,05$ di dapat harga t sebesar 1,65 sedangkan $\alpha = 0,01$ didapat harga t sebesar 2,35. Karena $t_{hitung} (5,64) > \text{tabel } 2,35$. Kesimpulan koefisien korelasi antara X₂ dengan Y sangat signifikan. Dalam uji persyaratan analisis sudah dijelaskan juga hubungannya linear secara signifikan antara variabel inovasi kerja (X₂) dengan variabel daya saing (Y).

Penentuan hipotesis ditolak atau diterima, dilakukan pengujian regresi sederhana X₂ terhadap Y dan menentukan persamaan regresi dari harga koefisien b harga konstanta a, harga JK dan harga KT dihitung dengan bantuan SPSS for windows release 20,0 sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.28 dibawah ini.

Tabel 4.28. Koefesien Regresi Sederhana X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.839	8.074		5.429	.000
	Inovasi Kerja Dosen	.357	.063	.407	5.679	.000

a. Dependent Variable: Daya Saing

Tabel 4.29 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.161	11.505

a. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja Dosen

Pengujian hipotesis ada atau tidaknya kontribusi X_1 terhadap Y dengan menentukan derajat kebebasan (db) pada keseluruhan sampel yang diteliti (N) dengan rumus $db = N - 2$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 164 dosen, maka $db = 164 - 2 = 162$ pada taraf signifikansi 5% ditemukan $t_{tabel} = 1,654$. Pengujian hipotesis diajukan mengikuto ketentuan sebagai berikut:

H_0 = tidak ada kontribusi inovasi kerja (X_2) terhadap hasil daya saing (Y)

H_1 = ada kontribusi inovasi kerja (X_2) terhadap daya saing (Y)

Untuk melihat ada atau tidak adanya kontribusi inovasi kerja (X_2) terhadap daya saing (Y) dilihat dari nilai t -test dan taraf nilai $Sig.$ Ketentuan penerimaan ataupun penolakan terjadi jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf nilai $Sig. \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 dan sebaliknya berlaku. Berdasarkan tabel 4.27 diatas, output *Coefficients^a*, bahwa nilai $t_{hitung} = 5.679 > t_{tabel} = 1,654$ dan taraf nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$, maupun 0,01 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya ada kontribusi inovasi kerja (X_2) terhadap peningkatan daya saing (Y). Selanjutnya dilakukan pengujian bentuk persamaan regresi sederhana Y atas X_2 adalah $\hat{Y} = a + bX_2$.

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, maka bentuk persamaan regresi antara X_2 dengan Y , didapatkan harga konstanta a sebesar 43,84, harga koefisien b sebesar 0,357. Sehingga bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 43,84 + 0,357X_2$

Selanjutnya dilakukan uji keberartian persamaan regresi, kontribusi X_2 terhadap Y , dengan bantuan SPSS for windows release 20,0 sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.30 dibawah ini.

Tabel 4.30 Uji Keberartian dan Uji linearitas regresi antara X_2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4269.066	1	4269.066	32.250	.000 ^b
Residual	21444.562	162	132.374		
Total	25713.628	163			

a. Dependent Variable: Daya Saing

b. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja

Tabel 4.31 Anova^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Daya Saing * Inovasi Kerja Dosen	Between Groups	(Combined) Linearity	11069.870 4269.066	54 1	204.998 4269.066	1.526 31.777	.032 .000
		Deviation from Linearity	6800.804	53	128.317	.955	.566
	Within Groups		14643.758	109	134.346		
Total			25713.628	163			

$$JK(T) = \sum Y^2 = 1336711$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = 215003569/164 = 1310997,37$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dituangkan ke dalam tabel 4.32 Anava sebagai berikut:

Tabel 4.32 Anava Uji Signifikansi dan Uji Kelinearitasan Persamaan Regresi variabel (X₂) terhadap (Y)

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F _{hitung}	F _{Tabel}	
					0,05	0,01
Total	164	1336711,00				
Regresi (a)	1	1310997,37				
Regresi (b/a)	1	4269,07	4269,07	32,25**	3,90	6,79
Sisa	162	21444,56	132,37			
Tuna Cocok	53	6800,80	128,32	0,95 ^{ns}	1,50	1,78
Galat	109	14643,76	134,35			

** = sangat signifikan $F_{hitung}(32,25) > F_{tabel}(6,79)$
 ns = tidak signifikan $F_{hitung}(0,95) < F_{tabel}(1,50)$

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 32.25 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan penyebut 162 pada taraf signifikan 0,01 sebesar 6,79. Dengan demikian harga $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X₂ signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$.

Harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh 0,95. Sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 53 dan dk penyebut 109 pada taraf signifikan 0,05 sebesar 1,50. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi Y atas X₁ adalah linear.

Besaran pengaruh X₂ terhadap Y, dapat dilihat dari bantuan SPSS versi 20,0 sebagaimana dijelaskan dalam tabel 4.33 berikut ini.

Tabel 4.33 Measures of Association^b

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Daya Saing * Inovasi Kerja Dosen	.407	.166	.656	.431

Dari hasil tabel 4.33 diatas, perhitungan di dapat $(r_{yx2})^2 = 0,407$ dengan demikian $(r_{yx2})^2 = (0,407)^2 = 0.165$ artinya kontribusi inovasi kerja terhadap daya saing sebesar 16,5%, selebihnya kontribusi faktor lainnya.

c. Kontribusi Kebijakan Manajemen Strategik (X₁) dan Inovasi Kerja (X₂) Secara Bersama-sama terhadap Daya Saing (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya kontribusi kebijakan manajemen strategik (X₁) dan inovasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap daya saing (Y) menggunakan analisis regresi linier ganda dengan bantuan SPSS 20,0 for Windows, dijelaskan dalam tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34 Coefficients Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.659	8.000		2.082	.039
1 Kebijakan Manajemen Strategik	.698	.097	.548	7.184	.000
Inovasi Kerja	.083	.067	.094	1.736	.118

a. Dependent Variable: Daya Saing

Kaidah Pengujian Signifikansi:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan
 $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya tidak signifikan

Berdasarkan tabel 4.35 output *Coefficients*^a diperoleh persamaan regresi linier ganda $Y = 16,659 + 0,698X_1 + 0,083X_2$, yang berarti:

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,698 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor kebijakan manajemen strategik akan meningkatkan daya saing sebesar 0,698. Sebaliknya, jika skor kebijakan manajemen strategik turun satu skor, maka daya saing juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,698 dengan anggapan Variabel X_2 tetap (konstan).
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,083 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor inovasi kerja akan meningkatkan daya saing sebesar 0,083. Sebaliknya, jika inovasi kerja turun satu skor, maka daya saing juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,083 dengan anggapan X_1 tetap (konstan).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis ada kontribusi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y , maka dapat dilihat dari penjelasan tabel 4.35 dibawah ini

Tabel 4.35 Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9474.383	2	4737.192	46.966	.000 ^b
Residual	16239.245	161	100.865		
Total	25713.628	163			

a. Dependent Variable: Daya Saing

b. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja, Kebijakan Manajemen Strategik

Berdasarkan tabel 4.35 output (ANOVA), terbaca nilai $F_{hitung} = 46,966$ dengan taraf nilai *Sig.* 0,000. Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat nilai *t-test* dan taraf nilai *Sig.* Ketentuan penerimaan atau penolakan terjadi jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan taraf nilai *Sig.* $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Sebelum membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , terlebih dahulu harus menentukan derajat kebebasan pembilang (df) dan derajat kebebasan penyebut (db). Pada tabel ANOVA di atas dapat diketahui nilai df (pembilang) = 2 dan db (penyebut) = 163. Sehingga didapat $F_{tabel} = 2,60$ untuk taraf 5%. Ataupun ANOVA ini pada

umumnya digunakan untuk menguji hipotesis secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H_0 = tidak ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X_1) dan inovasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap daya saing (Y)

H_1 = ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X_1) dan inovasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap daya saing (Y)

Berdasarkan tabel 4.35 output ANOVA di atas terbaca: $F_{hitung} (46,966) > F_{tabel} (5\% = 2,60)$ dan taraf nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X_1) dan inovasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap daya saing (Y).

Untuk menentukan besaran kontribusi secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , melalui program SPSS versi 20, 0 dilakukan uji regresi linear ganda, sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.36 dibawah ini

Tabel 4.36. Uji regresi linier ganda data kebijakan manajemen strategik, inovasi kerja dan daya saing dengan SPSS 20,0

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.361	10.043

a. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja , Kebijakan Manajemen Strategik

b. Dependent Variable: Daya Saing

Berdasarkan tabel 4.36 output model *Summary* di atas dapat dijelaskan bagaimana variabel kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja bersama-sama memiliki kontribusi terhadap variabel daya saing sebesar angka *Adjusted R Square* adalah 0,361 yang artinya 36,1% Sedangkan sisanya 63,9 % dipengaruhi variabel selain kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja.

Kriteria interpretasi kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja terhadap daya saing Universitas Negeri Gorontalo, dapat dilihat berdasarkan tabel 4.37 dibawah ini berikut:

Tabel 4.37. Kriteria Interpretasi Variabel:

Interval	Interpretasi
0,00% - 36,00%	Sangat Tidak Baik
36,01% - 52,00%	Tidak Baik
52,01% - 68,00%	Kurang Baik
68,01%-84,00%	Cukup Baik
84,01% - 100%	Baik

(Sumber: Narimawati, 2007;85)

Pada tabel 4.37 di atas, dijelaskan bahwa 36,1% terletak pada interval 10% - 39% maka interpretasinya kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja terhadap daya saing UNG masih berada pada kategori **rendah**.

Korelasi Parsial antara X₁ dengan Y jika X₂ di control dan sebaliknya

Dengan bantuan SPSS for windows 20,0, di dapat harga-harga koefisien korelasi parsial, sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.38 sebagai berikut:

Tabel 4.38. Output Nilai Koefisien Korelasi Parsial Kebijakan Manajemen Strategik (X₁) dengan Daya Saing (Y), tanpa ada variabel Kontrol

Correlations					
Control Variables			Kebijakan Manajemen Strategik	Daya Saing	Inovasi Kerja
-none ^a	Kebijakan Manajemen Strategik	Correlation	1.000	.602	.571
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	162	162
	Daya Saing	Correlation	.602	1.000	.407
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	162	0	162
	Inovasi Kerja	Correlation	.571	.407	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	162	162	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Tabel 4.38 diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi kebijakan manajemen strategik (X₁) dengan daya saing (Y) sebelum dimasukan variabel kontrol inovasi kerja (X₂) menunjukkan harga sebesar 0,602 (positif). Koefisien korelasi inovasi kerja (X₂) dengan daya saing (Y) sebelum dimasukan variabel kontrol kebijakan manajemen strategik (X₁) menunjukkan harga sebesar 0,407. Menentukan makna korelasi dilihat dari ketentuan nilai significance (2-tailed) adalah 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kebijakan manajemen strategik (X₁) dengan daya saing (Y) tanpa adanya variabel kontrol inovasi kerja (X₂), begitu juga ada hubungan yang positif dan signifikan antara inovasi kerja (X₂) dengan daya saing (Y) tanpa adanya variabel control kebijakan manajemen strategik (X₁). Makna nilai correlation sebesar 0,602 dan 0,407 menunjukkan hubungan sangat kuat dan signifikan.

Selanjutnya setelah dilakukan penghitungan korelasi parsial, mencermati hubungan variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) dengan daya saing (Y) sesudah dimasukkan variabel kontrol yakni inovasi kerja (X₂) dan hubungan variabel inovasi kerja (X₂) terhadap (Y) sesudah dimasukkan variabel kontrol kebijakan manajemen strategik (X₁), mengacu pada rumusan hipotesis uji korelasi parsial

H₀ = hubungan antara kebijakan manajemen strategik (X₁) dengan daya saing sebagai variabel kontrol adalah inovasi kerja tidak signifikan.

H₁ = hubungan antara kebijakan manajemen strategik dengan daya saing sebagai variabel kontrol adalah inovasi kerja signifikan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi parsial Sig (2-tailed), sebagai berikut:

1. Jika nilai significance 2(tailed) 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak
2. Jika nilai significance (2 tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima

Setelah dilakukan kontrol pada variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) maupun inovasi kerja (X_2), melalui bantuan SPSS for windows versi 20,0 maka diperoleh koefisien korelasi, kebijakan manajemen strategi (X_1) dengan daya saing (Y), kontrol variabel inovasi kerja (X_2), seperti dijelaskan pada tabel 4.38 sebagai berikut:

Tabel 4.39 Koefisien Korelasi Kebijakan Manajemen Strategik (X_1) dengan Daya Saing (Y), Kontrol Variabel Inovasi Kerja (X_2)

Correlations					
Control Variables			Kebijakan Manajemen Strategik	Daya Saing	Inovasi Kerja
Inovasi Kerja	Kebijakan Manajemen Strategik	Correlation	1.000	.493	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	161	
	Daya Saing	Correlation	.493	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	161	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel 4.39 diatas menjelaskan bahwa inovasi kerja (X_2) sebagai variabel kontrol menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel kebijakan manajemen dengan daya saing, menjadi 0,493 (bernilai positif dan kategori kontribusi kuat) dengan nilai significane (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat kontribusi antara kebijakan manajemen strategik terhadap daya saing dengan inovasi kerja sebagai variabel control sebesar 49,3% adalah signifikan. Besaran kontribusi kebijakan manajemen strategik 49,3% bermakna bahwa bukan satu-satunya variabel yang menentukan atau memberikan pengaruh terhadap variabel daya saing, karena ada variabel lainnya yang memberikan pengaruh yaitu inovasi kerja serta variabel lainnya. Selanjutnya dilihat korelasi parsial inovasi kerja dengan daya saing dimana variabel kontrolnya adalah kebijakan manajemen strategik (X_1), sebagai dijelaskan dalam tabel 4.40 dibawah ini:

Tabel 4.40 Koefisien Korelasi Parsial Inovasi Kerja (X_2) dengan Daya Saing (Y), Kontrol Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)

Correlations					
Control Variables			Inovasi Kerja	Daya Saing	Kebijakan Manajemen Strategik
Kebijakan Manajemen Strategik	Inovasi Kerja	Correlation	1.000	.097	
		Significance (2-tailed)	.	.021	
		Df	0	161	
	Daya Saing	Correlation	.097	1.000	
		Significance (2-tailed)	.021	.	
		Df	161	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel 4.40 diatas menjelaskan kebijakan manajemen strategik (X_1) sebagai variabel kontrol menunjukkan nilai koefisien korelasi atau hubungan antara inovasi kerja dengan daya saing berharga 0,097 (bernilai positif dan kategori kontribusi lemah) dengan nilai significane (2-tailed) sebesar $0,021 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti terdapat kontribusi inovasi kerja terhadap daya saing dengan kebijakan manajemen strategi sebagai variabel kontrol adalah signifikan. Besaran kontribusi inovasi kerja 9,7% bermakna bahwa bukan satu-satunya variabel yang menentukan atau memberikan pengaruh terhadap variabel daya saing, karena ada variabel lainnya yang memberikan pengaruh yaitu kebijakan manajemen strategik serta variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dalam pembahasan penelitian tahap I ini akan difokuskan pada dua rumusan masalah, antara lain

1. Deskripsi Daya Saing, Manajemen Strategik, dan Inovasi Kerja

Mendeskripsikan hasil penelitian ini, secara keseluruhan dari variabel yang diteliti diambil berdasarkan indikator dan item pertanyaan yang sudah diajukan kepada 164 responden. Secara umum hasil penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.40 berikut ini: Tabel 4.41. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	%	Kriteria
1	Daya Saing (Y)	68,78	Cukup Baik
2	Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)	80,84	Cukup Baik
3	Inovasi Kerja (X_2)	82,13	Cukup Baik

Dari tabel 4.41 diatas, memberikan pesan yang jelas bahwa variabel yang diteliti yakni daya saing (68,78%), kebijakan manajemen strategik (80,84%), dan inovasi kerja (82,13%), semuanya masih berada dalam kategori **Cukup Baik**. Tentunya data riset ini bisa menjadi alat untuk menyampaikan harapan semua pihak yang selama ini menjadi stakeholder UNG. Kiranya ketiga variabel yang diteliti ini bisa ditingkatkan ke posisi **Baik**. Hal ini sejalan dengan visi UNG Unggul dan Berdaya Saing, yang berlaku efektif tahun 2020-2025.

a. Daya Saing UNG

Peningkatan daya saing UNG, berdasarkan table 4.40 diatas perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan puncak UNG, karena mendapatkan skor yang cukup dalam, yakni 68,78% dengan kriteria **cukup baik**. Harus ada upaya

revolusioner dilakukan untuk menaikkan agregat daya saing UNG sebagai institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam menjaga *sustainability* perguruan tinggi dalam memenangkan persaingan baik level lokal, regional, nasional dan global (Edi Suandi Hamid 2008). Ada tiga proses inti (*core process*) daya saing UNG perlu menjadi atensi pimpinan, yakni pengajaran (*teaching*), penelitian (*research*), dan layanan (*service*) (Indrajit dan Djokopranoto, 2006). Peningkatan daya saing harus didukung kemampuan organisasi (*organizational capability*) UNG membangun struktur internal dan proses layanan mempengaruhi warga kampus bekerja untuk menciptakan kapasitas organisasi yang adaptif dengan berbagai kebijakan strategik dan perubahan lingkungan yang semakin akseleratif (Ulrich dan Lake, 1991 dalam Chou dan Chang, 2004).

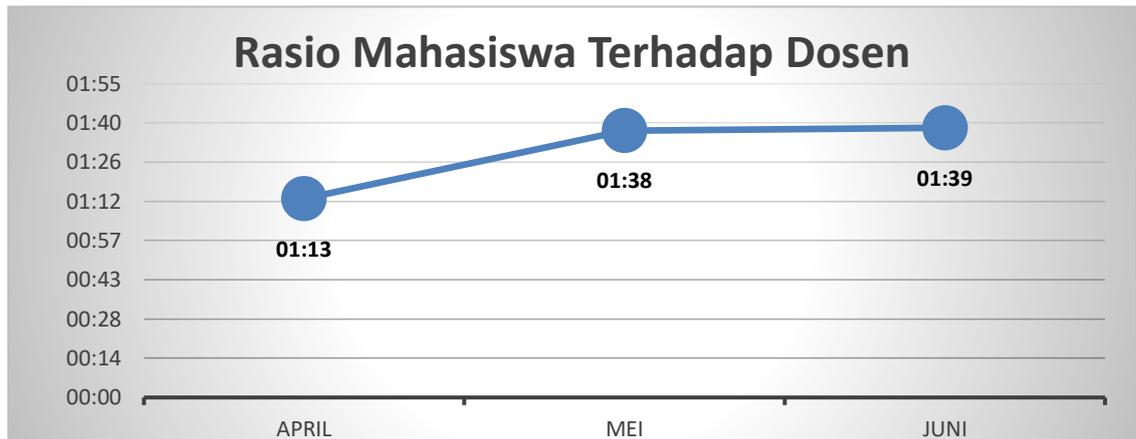
Begitu juga dari konsepsi daya saing UNG dilihat dari *input, proses, output dan outcome*, kelihatannya indikator kualitas mahasiswa yang diterima dan pembiayaan sudah berada pada kategori **Baik**, sedangkan indikator lainnya berada pada kategori **Cukup Baik**, seperti dijelaskan pada tabel 4.41 di bawah ini.

Tabel 4.42 Persentase Indikator Daya Saing UNG

No	Indikator	%	Kriteria
1	Kualitas mahasiswa yang diterima	85,00%	Baik
2	Pembiayaan/pendanaan	86,22%	Baik
3	Penggunaan Sumber Daya	81,32%	Cukup Baik
4	Kualitas tata Kelola	81,16%	Cukup Baik
5	Kualitas Pembelajaran	80,86%	Cukup Baik
6	Kualitas Lulusan	81,59%	Cukup Baik
7	Kemampuan penggunaan teknologi	78,23%	Cukup Baik
8	Pengakuan lembaga nasional dan internasional	78,63%	Cukup Baik

Persentase indikator daya saing UNG yang diteliti diatas, hasilnya memiliki kesamaan dengan laporan tim klasterisasi perguruan tinggi yang dibentuk Dirjen Dikti Kemdikbud. Tujuan klasterisasi ini adalah sebagai bahan informasi bagi pimpinan perguruan tinggi melakukan perbaikan terus-menerus dalam rangka meningkatkan performa dan kesehatan organisasinya. Hasil kerja tim klasterisasi tahun 2019 menempatkan UNG di posisi 100 pada klaster 3, tahun 2020 UNG memperbaiki posisi ke 86, masih pada klaster 3 dengan rincian aspek penilaian, antara lain: input (2,578), proses (3,197), output (0,926) dan outcome (0,635) (Sumber: <http://klasterisasi-pt.kemdikbud.go.id/>).

Dari aspek penilaian diatas, dan indikator daya saing yang diteliti, faktor masukan (*enrollment*) mahasiswa sudah menunjukkan kondisi yang bagus dengan rasio 1 dosen melayani 38-39 mahasiswa, hal ini dilihat dari gambar 4.7 dibawah ini.



Gambar 4.7 Rasio mahasiswa dan dosen (sumber Tim Pemantau Rangkaing Universitas, 2020)

Bahkan dari sisi latar belakang mahasiswa UNG menunjukkan semakin kompetitif karena berasal dari 27 provinsi dari 34 provinsi yang ada di Indonesia, hal ini disampaikan rektor UNG dalam pembukaan kegiatan Pengenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa Baru (PKKMB) secara virtual (Bayu Harundja, Medgo.Id, Senin 21/09/2020). Proses yang disupport pembiayaan sudah berada pada jalur yang Baik, karena didukung dengan standar operasional prosedur (SOP), laporan keuangan dipublikasikan pada laman website UNG (ung.ac.id), didukung Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 tentang Standar Pelayanan Minimum (SPM) Universitas Negeri Gorontalo sebagai konsekuensi dari penerapan Badan Layanan Umum (BLU) sejak tahun 2009. Keberhasilan UNG dalam menerapkan sistem Badan Layanan Umum (BLU), sering menjadi rujukan misalnya tim BLU Universitas Sulawesi Utara (UNSRAT) melakukan kunjungan ke UNG disambut langsung Rektor UNG Prof. Dr. Syamsu Qamar Badu, M.Pd, didampingi Tim BLU UNG (Abdul Wahid Rauf, 5 Agustus 2017).

Bagi UNG untuk meningkatkan daya saing aspek lain perlu digenjut, diantaranya penggunaan sumber daya, kualitas tata kelola, kualitas pembelajaran, kualitas lulusan, penggunaan teknologi dan pengakuan lembaga nasional dan internasional guna mencapai daya saing yang diharapkan berbagai stakeholder UNG. Hasil penelitian ini sejalan dengan komitmen rektor UNG Dr. Eduart Wolok, ST, MT, mengingatkan segenap civitas akademika UNG pada tahun 2020 untuk memperbaiki dan meningkatkan capaian kerja pada aspek *output* dan *outcome* secara serius (Sumber Pidato Dies Natalis Rektor UNG, 1 September 2020).

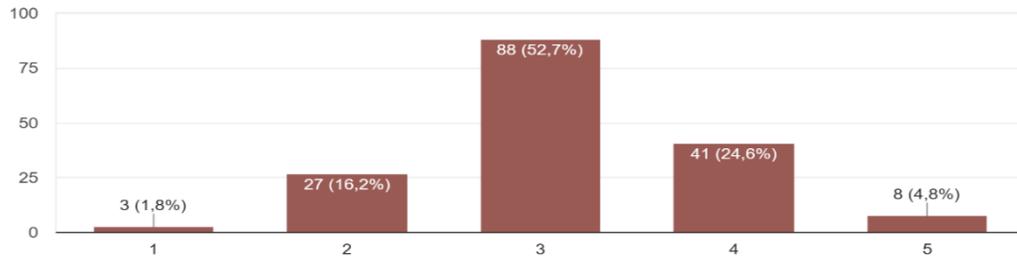
Aspek lainnya yang menjadi penentu UNG memiliki daya saing dilihat dari kualitas pembelajaran berada pada skor 80,68% artinya kategori cukup baik, tentu hal ini perlu menjadi perhatian semua pimpinan UNG untuk ditingkatkan. Realitas ini juga diperkuat dengan laporan tim pemantau ranking universitas, per Juni 2020 ini UNG menyiapkan rombongan perkuliahan 5.654 kelas, yang aktif menggunakan pembelajaran dalam jaringan (daring) baru sebanyak 865 artinya 15,30% dari jumlah kelas yang ada, sebagaimana dijelaskan pada gambar 4.8 dibawah ini.



Gambar 4.8 Jumlah Pembelajaran Daring di UNG (Tim Pemantau Ranking Universitas, Juni 2020)

Gambar 4.8 diatas memberikan pesan kuat bagi UNG untuk meningkatkan jumlah perkuliahan yang dilaksanakan secara daring. termasuk memudahkan pembelajaran selama masa pandemi Covid 19. Dari segi infrastruktur dan media pembelajaran dari sudah tersedia secara memadai mulai dari www.siat.ung.ac.id memiliki menu video conference (vicon), www.kuliahdaring.ung.ac.id, <http://elearning-idb7in1.ung.ac.id/> dan <https://spada.kemdikbud.go.id/lms/elearning-idb7in1.ung.ac.id>. Semua laman pembelajaran daring itu bisa diakses dengan mudah oleh dosen UNG, termasuk platform yang diinisiasi dan dikembangkan UNG untuk kepentingan guru dan masyarakat Gorontalo pada laman www.sekolahakyat.ung.ac.id yang berisikan materi pembelajaran mulai dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) sampai sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat. Tinggal mendorong dosen dan mahasiswa menggunakan platform pembelajaran daring dan memberikan insentif pembuatan modul perkuliahan yang diampuhnya.

Tinjauan lainnya daya saing UNG dilihat dari performance lulusan, menurut 164 dosen UNG memberikan persepsi terhadap kemampuan alumni UNG menciptakan lapangan pekerjaan 52,7% dosen UNG menjawab kadang-kadang, 24% sering, 10,2% jarang, 4,8% selalu dan 1,8% tidak pernah, sebagaimana pada gambar 4.7 dibawah ini;



Gambar 4.9 Persepsi Dosen UNG tentang kemampuan lulusan UNG menciptakan lapangan pekerjaan

Dari beberapa item pertanyaan berkaitan dengan kualitas lulusan UNG dapat diakumulasikan skornya berada pada angka 81,59 artinya berada cukup baik. Hal ini selaras dengan laporan kinerja tim pemantau rangking UNG yang sudah melakukan servey sejak tahun 2019 sampai Juni 2020 mendapatkan 1464 orang lulusan UNG memperoleh pekerjaan dibawah 6 bulan, dari 3637 orang lulusan UNG, seperti dijelaskan pada gambar 4.10 di bawah ini



Gambar 4.10 Persentase lulusan UNG yang memperoleh pekerjaan dibawah 6 bulan (Laporan Kerja Tim Pemantau Rangking Universitas, Juni 2020)

Gambar 4.10 diatas memberikan makna $1464/3637 \times 100\% = 40,25\%$ yang baru terserap ke dunia kerja kurang dari 6 bulang, sisanya tentu mendapatkan pekerjaan di atas 6 bulan. Untuk itu, itu perlu upaya serius menyiapkan karir mahasiswa dengan berbagai keterampilan yang dimiliki, misalnya memberikan mata kuliah kewirausahaan (*entrepreneurship*). Sitti Roskina Mas dan Agustina Sumo (2017) memandang perlu dilakukan agar mahasiswa berani mengembangkan usaha-usaha dan ide-ide barunya. Adapun nilai-nilai yang terbentuk dalam diri mahasiswa dengan mata kuliah kewirausahaan itu, antara lain 1) muncul kepercayaan diri, 2) berorientasi pada tugas

dan hasil, 3) keberanian mengambil risiko, 4) kepemimpinan. 5) berorientasi ke masa depan, dan 6) keorisinilan (Suryana, 2013). Disamping itu, UNG diharapkan secara berkala melakukan expo karir, terutama di saat kegiatan wisuda guna menjembatani antara pengguna lulusan dan alumni memasuki dunia kerja. Hal ini penting dilakukan, masyarakat Indonesia memahami daya saing institusi pendidikan, sering kali dikaitkan dengan kinerja alumni, dilihat dari karier dan pengabdianya di masyarakat, seberapa cepat masa tunggu mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau bahkan menciptakan lapangan kerja baru (Muhson, Wahyuni, Supriyanto, & Mulyani, 2012). Oleh karena itu, tuntutan stakeholders UNG, kiranya pimpinan UNG melakukan desain kurikulum dan proses pendidikannya yang relevan dengan kebutuhan dunia industri, dunia kerja dan dunia pendidikan. Desain kurikulum yang kompetitif tentu saja tidak hanya terkait dengan *hard skill*, tetapi juga *soft skill* yang penting dalam pengembangan karier alumni kedepannya. (Edi Suandi Hamid 2008). Peningkatan hard skill dan soft skill mahasiswa, oleh Mendikbud Nadiem Makarim mengemas dengan kebijakan kebijakan nerdeka belajar dan kampus merdeka (MBKM). Data yang disampaikan tim pemantau ranking universitas melaporkan Bulan Juni 2020 ada 1687 orang atau 5,93% dari total mahasiswa UNG yang mengikuti kegiatan merdeka belajar, seperti dijelaskan pada gambar 4.11 dibawah ini.



Gambar 4.11 Jumlah Mahasiswa UNG yang mengikuti kegiatan Merdeka Belajar tahun 2020 (Sumber Tim Pemantau Ranking Universitas, Juni 2020)

Gambar 4.55 menjelaskan masih sedikit mahasiswa yang mengikutinya program MBKM tersebut, yakni 5,93% dari total mahasiswa UNG. Semestinya didorong sampai 20% dari total mahasiswa UNG yang ada, karena memberikan kesempatan dan hak belajar tiga semester di luar program studinya, sesuai minat dan

rencana karir kedepannya. Ini bisa menjembatani jika ada mahasiswa merasa kurang tepat atau salah masuk pada Prodi tempatnya belajar saat ini, sehingga belum menemukan jati diri sesungguhnya. Dengan kebijakan belajar tiga semester di luar Prodi, mahasiswa memiliki pengalaman belajar untuk dapat menemukan passionnya yang diinginkan. (CNN Indonesia, 2020).

Kegiatan Merdeka Belajar pada tiga semester di luar Prodi merupakan upaya untuk melatih mahasiswa dengan berbagai pengalaman belajar sehingga terbiasa dalam menghadapi tantangan di dunia nyata. Mendikbud menganalogikan jika mahasiswa hanya diajarkan di kolam renang dengan satu gaya berenang, ia akan kesulitan menghadapi kondisi laut yang bervariasi (Kemdikbud RI, 2020).

Indikator daya saing UNG, dilihat dari kemampuan menggunakan Teknologi berada pada posisi 78,23% atau kriteria cukup baik. Hal ini juga terlihat beririsan dengan laporan tim kerja pemantau ranking universitas mencatat per Juni 2020 baru ada 14 temuan dosen yang dipatenkan. Ini menandakan masih perlu upaya yang lebih keras untuk meningkatkan kemampuan teknologi dan menggunakan untuk sesuatu yang baru.

Terakhir, daya saing UNG ditentukan oleh pengakuan lembaga nasional dan internasional. Kemdikbud RI selaku institusi negara melakukan klusterisasi perguruan tinggi guna memberikan pengakuan atas kinerja dan performa kampus UNG dengan memperhatikan beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian serius, antara lain: *output* (25%), rinciannya; 1) jumlah artikel ilmiah terindeks per dosen (30%), 2) kinerja penelitian (40%), 3) kinerja kemahasiswaan (20%), 4) jumlah prodi yang terakreditasi atau bersertifikasi internasional (10%). Sedangkan untuk aspek *outcome* (30%) terdiri dari: 1) peningkatan kinerja inovasi (25%), 2) persentasi (%) yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan (15%), 3) jumlah sitasi per dosen (20%), 4) jumlah paten per dosen (15%), 5) kinerja pengabdian masyarakat (25%) (Dirjend Dikti Kemdikbud, 2020).

Dari instrumen klusterisasi perguruan tinggi, harapan rektor UNG agar aspek *output* dan *outcome* UNG memperoleh hasil maksimal, segenap pimpinan mulai *top management* (Rektor, Wakil Rektor, Ketua Lembaga, Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT), middle management, terdiri Dekan, Wakil Dekan) dan sampai pimpinan jurusan yang memiliki dosen sesuai dengan disiplin masing-masing, antara lain 1) menggenjot peningkatan jumlah publikasi artikel ilmiah di jurnal dan prosiding internasional yang terindeks Scopus maupun jurnal dan prosiding nasional terindeks Sinta. Produksi artikel dosen UNG tahun 2020 yang terdokumentasikan di laman www.sinta.ristekbrin.go.id

yang dimuat di jurnal dan prosiding internasional baik yang terindek Scopus maupun yang belum terindek kelihatan masih belum maksimal, datanya bisa dilihat pada tabel 4.43, di bawah ini:

Tabel 4.43 Artikel Dosen UNG yang di muat di Jurnal dan Prosiding Internasional

No	Fakultas	Article	Conference	Other	Q1	Q2	Q3	Q4	Undefined	Jumlah
1	FIP	39	7	0	4	3	6	23	10	46
2	FMIPA	53	40	0	2	26	29	31	5	93
3	FIS	1	1	0	0	0	1	0	1	2
4	FSB	8	0	0	0	1	4	2	1	8
5	FT	41	35	0	0	8	8	23	8	76
6	Faperta	8	3	0	1	1	5	2	2	11
7	FOK	20	2	0	0	4	9	5	4	22
8	FE	2	0	0	0	0	0	1	1	2
9	FH	1	10	0	0	0	9	0	2	11
10	FPIK	42	5	0	3	4	26	8	6	47
Total		215	103	0	10	47	97	95	40	318

(Sumber: <http://sinta.ristekbrin.go.id>, 2020)

Publikasi karya dosen UNG di level nasional yang dimuat di jurnal yang terakreditasi Sinta 1-6 maupun belum terakreditasi termasuk di prosiding nasional, belum maksimal, karena banyak artikel yang dipublikasikan didominasi uncategorized. Seperti dijelaskan pada tabel 4.43 di bawah ini.

Tabel 4.44 Artikel dosen UNG yang dimuat di Jurnal dan Prosiding Nasional

No	Fakultas	S1	S2	S3	S4	S5	S6	Uncategorized
1	FIP	1	17	18	28	36	5	5480
2	FMIPA	10	14	13	18	3	3	3245
3	FIS	1	4	0	4	0	0	876
4	FSB	0	2	0	1	0	0	756
5	FT	4	12	4	31	3	1	1955
6	Faperta	0	6	3	13	8	3	1430
7	FOK	0	1	1	1	0	0	659
8	FE	0	15	7	13	2	0	1118
9	FH	0	0	1	3	0	0	612
10	FPIK	3	1	1	2	1	0	961
Total		19	72	48	114	53	12	17092

(Sumber: <http://sinta.ristekbrin.go.id>, 2020)

Klasterisasi perguruan tinggi pada aspek sitasi bisa dicermati dari jumlah H. Indek dosen di Scopus dan Google scholar yang merupakan sebuah tolok ukur bagi seorang dosen dalam mengembangkan hasil karyanya, berupa hasil penelitian yang dipublikasikan, hak patent atau HKI (Hak Kekayaan Intelektual) dan artikel-artikel yang

diseminarkan dalam bentuk jurnal ilmiah, baik Seminar Nasional maupun Internasional. Adapun H indeks dosen UNG, bisa dijelaskan pada tabel 4.45 dibawah ini.

Tabel 4.45 Jumlah H. Indeks Dosen UNG di Scopus dan Google Scholar

No	Fakultas	Scopus	Google Scholar
1	FIP	8	130
2	FMIPA	34	366
3	FIS	0	57
4	FSB	1	64
5	FT	24	130
6	Faperta	3	87
7	FOK	20	47
8	FE	1	92
9	FH	1	31
10	FPIK	18	84
Total		110	1088

(Sumber: <http://sinta.ristekbrin.go.id>, 2020)

Sedangkan jumlah sitasi karya dosen UNG yang menjadi indikator pada aspek outcome, bisa dijelaskan pada table 4.46 dibawah ini

Tabel 4.46 Jumlah Sitasi Dosen UNG

No	Fakultas	Scopus	Google Scholar
1	FIP	39	3134
2	FMIPA	175	53251
3	FIS	0	2525
4	FSB	4	422
5	FT	72	1311
6	Faperta	5	1404
7	FOK	24	352
8	FE	1	1372
9	FH	3	444
10	FPIK	61	1459
Total		384	65674

(Sumber: <http://sinta.ristekbrin.go.id>, 2020)

Daya saing UNG juga ditentukan dari jumlah publikasi dosen dalam bentuk buku, intellectual property rights (IPR), seperti dijelaskan pada tabel 4.47 dibawah ini

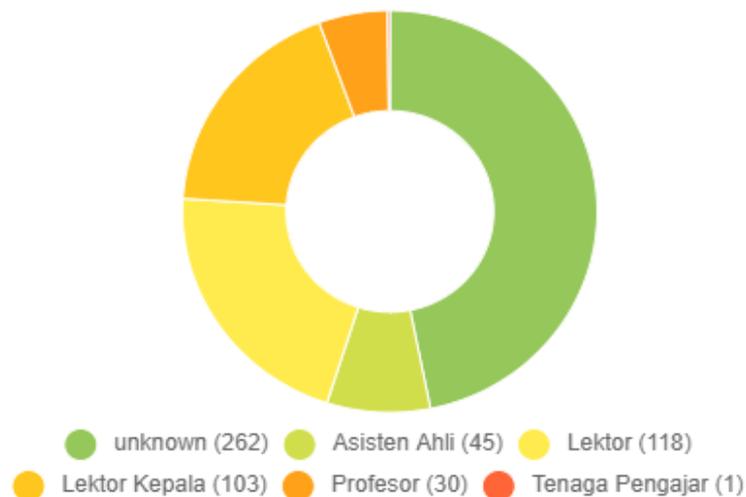
Tabel 4.47 Jumlah publikasi dosen UNG dalam bentuk Buku dan IPR

No	Fakultas	Book	IPR
1	FIP	15	7
2	FMIPA	18	7
3	FIS	0	0
4	FSB	3	0
5	FT	9	14

6	Faperta	12	1
7	FOK	31	3
8	FE	9	0
9	FH	5	0
10	FPIK	26	10
Total		128	42

(Sumber: <http://sinta.ristekbrin.go.id>, 2020)

Dari beberapa tabel di atas, yang bersumber dari laman Sinta yang dikelola Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia (<http://sinta.ristekbrin.go.id/>) menunjukkan kinerja output dan outcome dosen UNG masih belum maksimal, maka harapan Rektor UNG buat segenap civitas akademi untuk meningkatkan kinerjanya. Jika dianalisis dari sumber data yang dimiliki Sinta, bisa diduga produktivitas dan kinerja dosen UNG, masih banyak yang belum terverifikasi. Hal ini disebabkan banyaknya dosen UNG yang belum memiliki akun Sinta. Sebanyak 717 dosen UNG, yang memiliki akun di sinta baru sebanyak 559 orang, terdiri dari yang tidak lengkap identitasnya (*unknown*) 262 orang, Tenaga Pengajar 1 orang, Asisten Ahli 45 orang, Lektor 118 orang, Lektor Kepala 103 orang, Professor 30 orang. Data lengkapnya bisa dijelaskan, seperti gambar 4.8 dibawah ini.



Gambar 4.12 Diagram Dosen UNG yang memiliki akun Sinta Ristek BRIN
(Sumber <http://sinta.ristekbrin.go.id>, 2020)

Dari gambar 4.8 diatas, dapat dihitung bahwa masih ada 158 orang dosen UNG belum memiliki akun Sinta dan 262 dosen belum lengkap profilnya. Sehingga berpotensi mengurangi bobot penilaian UNG dari proses klasterisasi perguruan tinggi yang dilakukan Kemdikbud RI sebagai ukuran kinerja dan daya saing UNG.

Penyebab data dosen UNG belum terverifikasi di laman Sinta, bisa dilihat dari data dosen UNG yang memiliki data di google scholar yang menyajikan karya ilmiah,

laporan penelitian, pengabdian masyarakat, tulisan opini, essay, dan tulisan akademis dosen (Wahyuningrum, 2015). Karena data Sinta Ristek Brin bersumber dari akun dosen UNG yang ada di Google Scholar masih banyak yang belum ada sitasi dan H-Indexnya menunjukkan dosen UNG belum mengaktifkan akun personalnya di Google Scholar. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4.49 bawah ini:

Tabel 4.49 Dosen UNG yang belum ada Sitasi dan H. Indeks di Google Scholar

No	Fakultas	Jumlah Dosen	Akun Google Scholar belum ada sitasi dan H. Index	Persentase (%)
1	FIP	78	28	35,89%
2	FMIPA	122	33	27,05%
3	FIS	37	18	48,64%
4	FSB	82	43	52,43%
5	FT	108	44	40,74%
6	Faperta	68	30	44,11%
7	FOK	74	46	62,16%
8	FH	24	10	41,66%
9	FE	95	53	55,78%
10	FPIK	29	3	10,34%
		717	308	42,96%

Sumber <http://sinta.ristekbrin.go.id>, 2020)

Dari data tabel 4.49 diatas, memberikan penegasan bahwa masih banyak dosen UNG yang tidak memperhatikan akun google scholar yang dimiliki, bahkan tidak mengupdate dengan baik. Sehingga belum berkontribusi dalam meningkatkan daya saing UNG berupa peningkatan klusterisasi yang dilakukan Kemdikbud RI di tingkat nasional. Disamping itu harus juga diperhatikan pemeringkatan perguruan tinggi yang dilakukan lembaga independen internasional, seperti Webometric.

Data daya saing UNG dari perankingan oleh Webometric (*ranking web of universities*) memiliki komponen penilaian yaitu: 1) *presence* merupakan jumlah halaman website UNG yang terekam pada *search engine* (Google), 2) *impact* merupakan jumlah eksternal link unik (jumlah backlink) yang diterima oleh domain web UNG (*inlinks*) yang terekam *search engine* (Google), 3) *openness* merupakan jumlah file dokumen yang dapat diakses serta terhubung dengan domain website UNG yang terekam oleh *search engine* (Google Scholar), 4) *excellence* merupakan jumlah artikel publikasi ilmiah karya dosen UNG yang terindeks di *Google Scholar* (Webometric, 2016 (<http://www.webometrics.info/en/Asia/Indonesia>)).

Perankingan yang dilakukan Webometric merupakan pemetaan dari kekuatan UNG di bidang *social networking* baik internal sekaligus eksternal. Webometric adalah salah satu perangkat atau sistem untuk mengukur atau memberikan penilaian terhadap

kemajuan universitas terbaik di dunia (*World Class University*) melalui website universitas. Pemingkatan Webometric pertama kali diluncurkan pada tahun 2004 oleh *Laboratorium Cybermetric* milik *The Consejo Superior de Investigaciones Cientificas* (CSIC) merupakan lembaga penelitian terbesar di Spanyol. Secara periodik peringkat Webometric diterbitkan setiap 6 bulan sekali yakni bulan Januari dan Juli. Webometric melakukan pemingkatan terhadap lebih dari 20 ribu universitas di dunia, termasuk UNG. Posisi UNG dalam tiga tahun terakhir dilaporkan Webometric di laman resminya mencatat daya saing UNG di level nasional maupun internasional mengalami fluktuasi, seperti tabel 4.50 di bawah ini.

Tabel 4.48 Word Ranking UNG 3 tahun terakhir (2018-2020)

Year	Word Rank	Nationalty	Presence	Impact	Openness	Excellence
2018	5140	63	1590	4079	5922	5789
2019	5773	95	1933	6064	4197	6020
2020	5527	82	309	7126	2443	6626

(Sumber: <http://webometrics.info/en>)

Untuk memperbaiki posisi daya saing UNG di *Webometrics Ranking of World Universities* sebagai upaya mencapai visi dan misi menjadi unggul dan berdaya saing di kancah nasional maupun kelas dunia (*World Class University*). Rahasiannya, UNG harus memperbanyak konten (*scientific paper*) yang di share ke publik, diindeks di mesin pencari, dan perlu upaya kolektif warga UNG untuk mengarahkan *Search Engine Optimization* (SEO) mesin pencari ke situs utama UNG (<http://ung.ac.id>). Pengelola Website harus memperhatikan empat aspek, sebagai instrument penilaiannya antara lain, 1) *visibility* bobotnya 50% jumlah total tautan eksternal yang diterima dari situs lain (inlink) dari; *yahoo search*, *live search* dan *exalead*, 2) *size* bobotnya 20% ditentukan dari laman mesin pencari utama, yakni *google*, *yahoo*, *live search* dan *exalead*, 3) *rich files* sebesar 15% berupa volume file yang ada di situs UNG memuat format file yang dinilai layak masuk di penilaian (berdasarkan uji relevansi dengan aktivitas akademis dan publikasi civitas akademika UNG berupa Adobe Acrobat (.pdf), Adobe PostScript (.ps), Microsoft Word (.doc) dan Microsoft Powerpoint (.ppt), 4) *scholar* sebesar 15% berasal dari laman Google Scholar bersumber dari tulisan-tulisan ilmiah (*scientific paper*) dan kutipan-kutipan (*citation*) jurnal yang dikelola UNG maupun di luar UNG. Realitasnya, saat ini masih minim karya dosen dalam bentuk makalah, power point pembelajaran, rencana pembelajaran semester (RPS), essay, opini, laporan penelitian, maupun karya intelektual lainnya yang belum di publis secara teratur. Langkah revolusioner UNG kedepan, antara lain 1) mewajibkan dosen secara

teratur untuk mengupload dan mengupdate dokumen karya ilmiah pada laman, SITU (Sistem Informasi Tata Usaha) yang dikelola UNG (<http://situ.ung.ac.id>), SISTER (Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi) yang terintegrasi datanya di Kemendikbud RI (<http://sister.ung.ac.id/>), update data secara berkala di laman Google Scholar (<https://scholar.google.co.id/>) dan Sinta (<http://sinta.ristekbrin.go.id>), 2) mendorong dosen untuk memiliki akun, antara lain; Orchid ID, Researcher ID, Researchgate, Google Scholar, Index Copernicus, Academia.edu, Publons ID: Elseveir-Mendeley, Impacstory ID, Figshare, Scribd, 2) mengorganisir tenaga kependidikan membantu mengupload dokumen universitas, jurnal, prosiding, regulasi universitas, fakultas, jurusan, kebijakan, panduan, pedoman, surat keputusan, kegiatan pengajara, kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, HaKI, Paten, dan informasi lainnya secara sistematis dan teroganisir, 3) meningkatkan jumlah kunjungan di website utama <http://ung.ac.id> dan ke laman jurnal-jurnal yang dikelola UNG.

b. Kebijakan Manajemen Strategik

Kebijakan manajemen strategik yang terjadi di UNG dari hasil survey terhadap 164 dosen UNG, berada pada posisi 80,84%, seperti dijelaskan dalam tabel 4.49 di bawah ini.

Tabel 4.41 Persentasi Indikator Kebijakan Manajemen Strategik

No	Indikator	Persentase	Kriteria
1	Perumusan visi, misi, dan tujuan	81,31%	Cukup Baik
2	Analisis lingkungan internal dan eksternal	82,13%	Cukup Baik
3	Penetapan sasaran jangka Panjang	81,39%	Cukup Baik
4	Pemberdayaan sumber daya	80,86%	Cukup Baik
5	Evaluasi kinerja dan program kegiatan	79,03%	Cukup Baik
6	Tindak lanjut kesalahan dan prestasi	79,63%	Cukup Baik

Tabel 4.41 diatas memberikan makna bahwa secara umum kebijakan manajemen strategik UNG berada pada kategori Cukup Baik. Artinya pimpinan puncak sebagai aktor strategis dalam mengelola organisasi UNG perlu memberikan pemahaman, pelibatan, sosialisasi dan evaluasi dari program yang direncanakan, dilaksanakan baik jangka pendek dan jangka panjang. Karena kebijakan manajemen strategik perguruan tinggi, seperti UNG mengintegrasikan berbagai bidang urusan dalam suatu organisasi UNG sehingga dapat mencapai suatu arah, tujuan secara konsisten. Arah itu adalah memperbesar kekuatan, memperkecil kelemahan, yang berkaitan dengan peluang dan ancaman pada lingkungan eksternal perguruan tinggi (elly Kartika Sari, 2019). Kebijakan manajemen strategik perguruan tinggi

menempatkan pimpinan puncak sebagai eksekutif ideal di masa depan berperan seorang pemimpin, bukan hanya administrator. Eksekutif ideal ini akan menjadi *master servant* bagi sejumlah civitas akademika kampus. Pimpinan puncak menjadi seorang visioner, seorang pemain team, dan maha guru yang perspektifnya global, jauh kedepan dan mampu mendapatkan keunggulan dari keragaman (*diversity*) sumber daya perguruan tinggi yang dipimpinnya. (Najib, A., & Ma'arif, S, 2018).

Kebijakan manajemen strategik UNG didukung dokumen rencana strategik (Renstra) yang memuat perumusan visi, misi, tujuan dan strategi serta program yang mesti dipahami semua pihak. Setiap era kepemimpinan puncak memiliki kebijakan manajemen strategik yang dituangkan dalam bentuk visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi sebagai cara mencapai tujuan organisasi. Mencermati visi UNG dari beberapa era kepemimpinan, bisa dilihat pada tabel 4.42 di bawah ini

Tabel 4.42 Visi UNG dari beberapa Kepemimpinan Puncak UNG

No	Kepemimpinan UNG	Visi
1	2006-2010	Menjadi Universitas yang berbasis teknologi, berorientasi kawasan, dan diakui dalam menghasilkan lulusan yang bermutu dan bermoral
2	2010-2014	terwujudnya universitas yang berdaya saing untuk menciptakan insan yang cerdas, terampil dan berkarakter”
3	2015-2019	<i>Leading University</i> dalam Pengembangan Kebudayaan dan Inovasi berbasis Potensi Regional di kawasan Asia Tenggara
4	2019-2023	Universitas Negeri Gorontalo yang unggul dan berdaya saing di Asia Tenggara

Kebijakan manajemen strategik menjadi bagian dari analisis lingkungan eksternal dan internal UNG. Berdasarkan analisis lingkungan eksternal, UNG melakukan beberapa program strategis, antara lain; 1) berkontribusi dalam pengembangan daerah pada Kawasan Teluk Tomini, yang tersebar di 14 Kabupaten/Kota di tiga Provinsi yaitu Provinsi Gorontalo, Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah, 2) komitmen UNG menjadi leading sektor dalam pendampingan desa, 3) mentransformasi tagline yang selama ini disosialisasikan sebagai kampus peradaban menjadikan kampus kerakyatan, sebuah rencana memposisikan UNG sebagai kampus yang merepresentasikan institusi pengetahuan yang harus berdiri bersama rakyat. 4) membentuk Covid 19 center UNG, sebagai wadah kampanye kesehatan, mengedukasi masyarakat dan rekomendasi kepada pihak pemerintah. Program-program yang berkaitan dengan lingkungan eksternal ini memiliki harapan agar mampu mengagregat

segenap sumber daya UNG dan mitra kerja, diantaranya Kementerian terkait untuk berkolaborasi dengan UNG.

Program kebijakan manajemen streggis UNG berdasarkan analisis lingkungan eksternal menjadi *core competence* UNG yang bisa di sebut sebagai pendekatan *paradigmatic-politis*, dalam artian 1) UNG bisa menafsirkan hal yang tersembunyi dibalik istilah globalisasi, membangun Indonesia dari desa, 2) mencermati dinamika politik, 3) merumuskan peran baru UNG sebagai kampus kerakyatan dan 4) merumuskan langkah strategis kondisi kekinian masyarakat (Riswandha Imawan,2002;81). Pendekatan *paradigma-politic* ini, tentu sebagai ikhtiar UNG membaca perkembangan politik nasional, dimana pemerintah pusat memberikan perhatian lebih pada sektor pembangunan desa, tanpa meninggalkan potensi regional di Kawasan Teluk Tomini yang belum tergarap oleh perguruan tinggi lainnya. Sekaligus memperkokoh jati diri UNG yang tidak bersifat elitis, tumbuh dan berkembang bersama rakyat. Semua pilihan dan strategi yang diambil UNG bisa menjadi keunggulan yang bersifat unik dan bisa di tonjolkan pada tingkatan nasional maupun internasional.

Langkah kebijakan manajemen strategis lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah analisis lingkungan internal dengan melakukan evaluasi kinerja terhadap program strategis dilakukan UNG secara periodic. Evaluasi kinerja ini untuk memastikan ada tindak lanjut dari program unggulan UNG berupa pengembangan Kawasan Teluk Tomini dengan sederatan program unggulannya ke depan. Karena kebijakan manajemen strategik UNG seringkali lemah dalam hal evaluasi yang berada pada skor 79,03 atau kategori Cukup Baik. Hal ini juga sering terjadi pada unit kerja lainnya. Untuk itu kedepannya evaluasi ini dilakukan secara periodik (berkala) sehingga konsisten dan arah manajemen strategik bisa dipahami semua pihak dengan baik

c. Inovasi Kerja

Inovasi dosen UNG dari hasil survey terhadap 164 orang dosen menemukan data-data yang menyatakan berada pada posisi 82,13 atau cukup baik. Realitas ini membaik dari dua variabel sebelumnya yang dideskripsikan. Adapun persentase Inovasi kerja dosen dilihat dari berbagai indikator yang membangunnya bisa dijelaskan pada tabel 4.43 di bawah ini.

Tabel 4.43 Persentase Indikator Inovasi Kerja

No	Indikator	Persentase	Kriteria
1	Ide	91,06%	Baik
2	Solusi	85,59%	Baik

3	Analisis Masalah	78,78%	Cukup Baik
4	Analisis Resiko	77,08%	Cukup Baik
5	Mengevaluasi alternatif solusi	77,68%	Cukup Baik
6	Identifikasi pelaksanaan pekerjaan/tugas	80,24%	Cukup Baik
7	Kemampuan mencapai kesepakatan	79,84%	Cukup Baik
8	Menghargai pemikiran inovatif pihak lainnya	88,09%	Baik
9	Kemampuan menyakinkan pihak lain	79,97%	Cukup Baik
10	Kemampuan Networking	79,51%	Cukup Baik

Dari Tabel 4.43 diatas menjelaskan bahwa ada 3 indikator yang menggembirakan, yakni dalam hal ide, solusi dan menghargai pemikiran inovatif pihak lain berada pada kategori Baik. Sedangkan indikator lainnya yang masih berada pada kategori cukup yakni; kemampuan analisis masalah, mengevaluasi alternatif solusi, identifikasi pelaksanaan pekerjaan, mencapai kesepakatan, menyakinkan pihak lain dan networking. Indikator yang sudah baik, tugas kedepannya tentu mempertahankan dan meningkatkan. Sedangkan indikator yang masih cukup baik tentu ada satu cara yang perlu ditempuh dengan serius yakni upaya dan usaha untuk meningkatkan sehingga inovasi kerja dosen bisa sesuai dengan harapan semua pihak. Munculnya inovasi kerja tidak tiba begitu saja, selalu diawali dengan suatu masalah, maka kita harus memiliki kecerdasan menganalisis masalah/Situasi kerja (*problem/situation analysis*) sebagai kemampuan dosen mengenal berbagai elemen situasi dalam permasalahan dan memahami komponen mana saja yang kritis yang dilakukan – agar dapat mengurutkan (*breakdown*) proses proses aktivitas kerja dalam beberapa komponen aktivitas secara keseluruhan (Ari Jayadi, 2017). Inovasi kerja dalam menganalisis masalah bisa dianalogikan seperti gambar 4.13 di bawah ini



Gambar 4.13 Inovasi Kerja Menganalisis Masalah, Identifikasi dan Solusi

Dosen idealnya memahami skala prioritas pekerjaan, memilah dan memilih alternatif, solusi dalam menyelesaikan masalah. Supaya waktu berjalan tidak sia-sia,

harus ada produk, ide, gagasan yang dihasilkan, relevan dengan tugas pokoknya melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Untuk meningkatkan keterampilan analisis masalah, evaluasi alternatif solusi oleh seorang dosen perlu dilakukan pelatihan, agar bisa bekerja lebih inovatif.

Kemampuan lainnya yang perlu ditingkatkan terkait inovasi kerja dosen adalah kemampuan menyakinkan pihak lain dan bekerjasama. Inovasi yang tercipta dari korporasi dan/atau organisasi bersumber dari adanya kerjasama tim yang kuat di seluruh disiplin ilmu, unit bisnis, dan fungsi departemen. Keberhasilan korporasi atau organisasi paling inovatif bergantung pada pengorganisasian dan didorong oleh upaya kerjasama tim yang kuat dan adanya kesamaan misi bersama (Hamel & Prahalad, 1989).

Hasil penelitian terbaru lembaga non profit Amerika bidang riset manajemen, *American Productivity & Quality Center (APQC)* yang melibatkan 3 korporasi multinasional tekemuka, seperti British Telecommunications, Cisco Systems, dan Amway membuktikan inovasi yang dihidirkannya atas kerjasama dan dukungan berbagai pihak serta adanya pendekatan inovasi berupa penghargaan dan pengakuan (Paige Leavitt, Oktober 2010). Untuk mendorong inovasi kerja organisasi harus menentukan pekerjaan apa yang ada dalam konteks inovasi. Perilaku, motivasi, penghargaan, kohesi sosial, kesetiaan, keterlibatan, komitmen serta sikap dan perasaan juga ikut bermain (Cheria, 2010).

2. Kontribusi Kebijakan Manajemen Strategik, Inovasi Kerja terhadap Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo

Sedangkan ringkasan analisis inferensial yang menjelaskan kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja terhadap daya saing Universitas Negeri Gorontalo, dapat dicermati pada tabel 4.41 dibawah ini:

Tabel 4.41 Rekapitulasi Hasil Analisis Inferensial

No.	Hipotesis Penelitian	Hasil Penelitian	Kriteria Penelitian	Inter Pretasi	Kesimpulan
1.	Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik terhadap daya saing	$t_{hitung} = 9,53$ dan taraf nilai Sig. 0,000	$T_{tabel} = 1,65$ dan taraf nilai Sig. 0,05	Hipotesis diterima	Ada kontribusi kebijakan manajemen strategi terhadap daya saing
2.	Ada kontribusi inovasi kerja terhadap daya saing	$t_{hitung} = 5,65$ dan taraf nilai Sig. 0,000	$t_{tabel} = 1,65$ dan taraf nilai Sig. 0,05	Hipotesis diterima	Ada kontribusi kebijakan manajemen strategi terhadap daya saing
3.	Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja secara bersama-sama terhadap daya saing	$F_{hitung} = 46,966$ dan taraf nilai Sig. 0,000	$F_{tabel} = 2,60$ dan taraf nilai Sig. 0,05	Hipotesis diterima	Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja secara bersama-sama terhadap daya saing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kebijakan manajemen strategik sebesar 9,53. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,65. Maka disimpulkan t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Begitu juga dengan nilai signifikansi kebijakan manajemen strategik lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05 atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka H_1 yang menyatakan bahwa kebijakan manajemen strategik memiliki kontribusi terhadap daya saing UNG diterima. Sehingga dengan demikian dapat dimaknai pada tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) kebijakan manajemen strategik berkontribusi positif dan signifikan terhadap daya saing UNG. Kebijakan manajemen strategik mampu memberikan sebesar 36,2% terhadap peningkatan daya saing UNG. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kebijakan manajemen strategik yang dilakukan tentu akan mendorong peningkatan daya saing UNG ke depannya.

Hasil riset ini sejalan dengan pendapat Sutarjo dalam artikelnya yang berjudul mencari kebijakan untuk daya saing (Media Indonesia, 15 April 2016) bahwa institusi pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan daya saing. Ilustrasinya bisa diambil contoh negara Singapura, berhasil dalam upaya merekonstruksi kebijakan manajemen strategis untuk meningkatkan daya saing bangsanya di tengah keterbatasan sumber daya alam yang dimiliki. Dimana Singapura tahun 2020 mampu mengukuhkan pendapatan per kapita negaranya US\$64.829.222 dibandingkan Indonesia yang kaya sumber daya alamnya memiliki pendapatan per kapita US\$ 4.460 (sumber: katadata.co.id, 2020). Kondisi daya saing yang rendah, menurut Boon Seong Neo dan Geraldin Chen dalam bukunya yang berjudul *Dynamic Governance* (2007) menjelaskan bahwa instansi pemerintah yang tidak dinamis dalam melakukan kebijakan manajemen strategik dalam memberikan output dan layanan kepada stakeholdernya membuat publik tidak memiliki kemampuan menghadapi persaingan. Keberhasilan negara Singapura kuncinya ternyata terletak dari kemampuannya negara tersebut untuk terus melakukan terobosan, tidak berhenti memikirkan kebijakan manajemen strategik yang baru agar tetap *survive* dan memiliki daya saing tinggi dalam percaturan global.

Pendekatan kebijakan manajemen strategik untuk meningkatkan daya saing instansi pemerintah termasuk perguruan tinggi dalam hal ini Universitas Negeri Gorontalo dilakukan agar terjadi kesinambungan program untuk meningkatkan kualitas input, proses dan output layanan tridharma perguruan tinggi. UNG sebagai instansi pemerintah bisa belajar dari keberhasilan negara Tiongkok dalam melakukan kebijakan

manajemen strategis. Kalau kita mencermari sejarah Tiongkok, pada Tahun 1978 masih menjadi negara miskin. Karena kebijakan manajemen strategik yang kondusif dan berkualitas yang dilakukan pemerintah sehingga indeks daya saingnya tahun 2013 sudah menduduki peringkat nomor satu di dunia. Tiongkok unggul dari segi indikator input maupun output, kunci suksesnya adalah kebijakan manajemen strategik yang diambil pemerintah, ilmu dan teknologi, pelatihan karyawan, serta pembangunan infrastruktur (Sutarjo, 2016).

Pengalaman Riset Elly Kartika Sari (2019) menjelaskan IAIN Samarinda dan UNU Kaltim dalam implementasi kebijakan manajemen strategik dikancah persaingan perguruan tinggi yang makin massif. IAIN Samarinda dan UNU Kaltim melakukan langkah efektif dalam mencapai dan membangun keunggulan kompetitif (*competitive advantages*), dengan kebijakan manajemen strategik fokus mengefektifkan transformasi program nyata menjadi UIN, sedangkan UNU Kaltim fokus pada strategi sosialisasi nilai budaya NU dan low cost.

Salah satu sasaran jangka panjang dari kebijakan manajemen strategis UNG adalah meningkatkan daya saing dengan memperbaiki posisi UNG, melalui pembentukan tim pemantau rangking Universitas dengan Surat Keputusan Rektor UNG Nomor: 1296/UN47/HK.02/2019. Adapun rincian tugas Tim Pemantau Rangking Universitas adalah sebagai berikut; 1) mengetahui data dan informasi dinamika perkembangan terkait dengan kesiapan universitas dalam menghadapi perankingan, 2) menganalisis data yang dikumpulkan terkait indikator yang telah ditetapkan oleh kementerian sebagai bahan penilaian kesiapan universitas, 3) menganalisis data sebagai bahan untuk melakukan perbaikan bagi universitas dalam memenuhi semua indikator penilaian perankingan, 4) melakukan simulasi terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui titik lemah unit-unit yang bertanggungjawab pada setiap sektor terkait data indikator perankingan untuk diberikan perhatian, 5) menyusun rekomendasi sebagai bahan perhatian dan pertimbangan bagi pimpinan untuk melakukan tindakan efisien dan efektif dalam pengembangan untuk meningkatkan kesiapan universitas pada perankingan. Sejak di bentuk, Tim Pemantau Rangking Universitas, tahun 2020 ini sudah berhasil membantu UNG memperbaiki peringkat UNG, tahun 2019 berada di posisi 100 dan tahun 2020 bisa menduduki ke posisi 86.

Capaian perbaikan posisi UNG di atas mengindikasikan kebijakan manajemen strategik yang dilakukan berbasis kompetensi dasar digali dan tumbuh menjadi kekuatan yang melahirkan daya saing di tingkat internasional dan nasional. Riset strategis lain

menemukan formulasi yang bisa dilakukan UNG mencapai dan mempertahankan daya saing secara konsisten, antara lain 1) kompetensi dasar (*core competence*) sebagai keunggulan dan keunikan tertentu dari kemampuan teknologi, 2) aplikasi TIK, 3) aset pelengkap, 4) rutinitas dan kapasitas organisasi, 5) penjaminan mutu, 6) program studi dan fakultas unggulan yang menjadi ciri khusus perguruan tinggi (Chang, 2004, Edi Suandi Hamid, 2008).

Untuk membentuk *core competence* UNG menjadi perguruan tinggi unggul dan berdaya saing ada beberapa modal utama yang menjadi atensi pimpinan puncak dalam membuat kebijakan strategis, antara lain; 1) sumber daya fisik, 2) sumber daya manusia, 3) sumber daya organisasi, 4) sumber daya uang tak terlihat (*intangilble resource*), 5) sumber relasional dan modal teknologi (Chatterje and Wernerfeld; 1991, Fernandes, Montes and Vazques; 2000).

Agar kompetensi dasar UNG memiliki kekuatan kompetitif dalam persaingan dengan perguruan tinggi lainnya, Prahalad dan Hamel (1990, dalam Holmes dan Hooper, 2000) menyatakan kekuatan daya saing akan terjadi manakala terdapat sesuatu yang unik, relevan, dan memiliki potensi tawar yang tinggi. Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi UNG agar kapasitas yang dimiliki benar-benar menjadi *core competence*, yakni 1) dianggap bernilai oleh stakeholder; 2) relevan pada berbagai kondisi pasar; 3) harus berdasar pada kemampuan keilmuan, dan; 4) sebaiknya tidak bersifat fisik yang memungkinkan terjadinya duplikasi oleh pesaing.

Disamping itu, hasil penelitian menunjukkan hasil t_{hitung} inovasi kerja dosen terhadap daya saing Universitas Negeri Gorontalo sebesar 5,65. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,65. Maka disimpulkan t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Begitu juga dengan nilai signifikansi kebijakan manajemen strategik lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05 atau nilai ($0,000 < 0,05$), maka H_1 yang menyatakan bahwa inovasi kerja kontribusi terhadap daya saing UNG diterima. Sehingga dengan demikian dapat dimaknai pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha 0,05$) inovasi kerja dosen berkontribusi positif dan signifikan terhadap daya saing UNG. Inovasi kerja dosen mampu memberikan kontribusi sebesar 16,5% selebihnya kontribusi faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilaksanakan Parinduri (2018) bahwa inovasi kerja dosen dilakukan terarah, perlu diketahui oleh pimpinan puncak faktor-faktor yang mendukung dan menghambat inovasi kerja dosen, indikatornya kemampuan atau daya saing itu terletak pada faktor pendidikan tinggi dan

inovasi. Sehingga perguruan tinggi membiasakan membudayakan inovasi dan meningkatkan daya saing menjadi sangat penting. Budaya inovasi kerja bisa terbangun dengan baik di dukung program kerjasama berupa pertukaran mahasiswa dan dosen, penelitian serta publikasi ilmiah secara Bersama-sama sudah seharusnya menjadi bagian dari reformasi pendidikan tinggi menjadi unggul dan berdaya saing (Parinduri, 2018). Kepala Badan Pengkajian Penerapan Teknologi (BPPT) Tatang A. Taufik menyatakan bahwa faktor penentu utama sistem inovasi nasional berkontribusi untuk meningkatkan daya saing (Tatang A. Taufik, 2020).

Begitu juga Agus Puji Prasetyono (2017) menjelaskan bahwa inovasi kerja menjadi penghela daya saing, yang di dukung dua faktor utama bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat, yaitu a) sumberdaya manusia (SDM) yang berkompentensi tinggi dan b) ilmu pengetahuan dan teknologi yang selaras dengan kebutuhan. Karena persentasenya kontribusi masih kecil, maka tugas pimpinan UNG untuk menggali segenap potensi sumber daya dosen yang di miliki UNG.

Terakhir hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja secara bersama-sama terhadap daya saing UNG, dimana F_{hitung} sebesar 46,96 lebih besar dari F_{tabel} 5% yakni 2,60 yang diukur taraf nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$, Adapun besar kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja bersama-sama terhadap daya saing dilihat dari angka *Adjusted R Square* yakni 0,361 artinya 36,1% berada kategori Kurang Baik. Sedangkan sisanya 63,9 % dipengaruhi atau kontribusi variabel selain kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja. Karena berada pada kategori kurang baik, maka kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja dosen UNG perlu diperbaiki dan ditingkatkan secara serius untuk mencapai visi unggul dan berdaya saing. Salah satu kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja dosen UNG yang dapat membanggakan semua pihak perlu digelorkan semangat membuat produk, jasa, layanan atau model, metode dan atau strategi dengan tagline made in UNG. Sehingga makin banyak hak cipta dan hak kekayaan intelektual dari sumber daya dosen yang dimiliki UNG diakui negara atau masyarakat (public). Hal ini sukses dilakukan negara China dengan tagline Made in China 2025, yang sangat fokus pada perkembangan riset dan pemanfaatan inovasi teknologi (Dhita Seftiawan, Pikiran Rakyat, 05 July 2018). UNG dan Indonesia harus segera bangkit dengan semangat baru makin Indonesia dan made in Universitas Negeri Gorontalo.

Terkait dengan kebijakan manajemen strategis untuk peningkatan daya saing lulusan UNG sebaiknya menerapkan materi pembelajaran memperhatikan rekomendasi

dari Aoun (2017) mengemukakan kurikulum pembelajaran sebaiknya dirancang agar lulusan menguasai 3 literasi baru, yaitu literasi data, literasi teknologi dan literasi manusia. Adapun literasi data yang dimaksudkan ini berkaitan dengan kemampuan lulusan UNG dalam hal membaca, menganalisis, memanfaatkan informasi *big data* dalam dunia digital. Literasi teknologi berkaitan dengan pemahaman cara kerja mesin dan aplikasi teknologi. Begitu juga literasi manusia menyangkut aspek *humanities*, komunikasi dan desain dalam pekerjaan antar manusia. Ketiga literasi ini mestinya sudah menjadi kompetensi dasar yang dimiliki lulusan agar survive ke depannya. Untuk memenuhi itu, UNG mendorong inovasi kerja dosen, agar mampu menerapkan metoda pengembangan kapasitas kognitif sumber daya mahasiswa berupa *higher order mental skills*, berpikir kritis & sistemik sebagai kebutuhan mendasar lulusan UNG untuk bertahan (*survive*) di era revolusi industri 4.0 yang semakin kompetitif.

Untuk memenuhi inovasi kerja diatas, maka setidaknya terdapat lima kualifikasi dan kompetensi dosen UNG yang dibutuhkan saat ini dan kedepannya, meliputi; (1) *educational competence*, kerja dosen UNG harus berbasis *internet of thing* sebagai *basic skill* di era ini dan ke depannya; (2) *competence in research*, kerja dosen UNG harus mampu membangun jaringan untuk menumbuhkan ilmu, arah riset, dan terampil mendapatkan *grant* internasional maupun nasional; (3) *competence for technological commercialization*, kerja dosen UNG harus mampu membawa teman sejawat dan mahasiswa pada kegiatan komersialisasi berbasis teknologi dari produk inovasi dan penelitian; (4) *competence in globalization*, dosen UNG mesti mampu bekerja dalam dunia tanpa sekat, tidak gagap terhadap berbagai budaya, kompetensi *hybrid*, yaitu *global competence* dan keunggulan memecahkan *national problem*; serta (5) *competence in future strategies*, dosen UNG harus bisa bekerja dalam kondisi di mana dunia mudah berubah dan berjalan cepat, sehingga punya kompetensi memprediksi dengan tepat apa yang akan terjadi di masa depan dan strateginya, dengan cara *joint-lecture*, *joint-research*, *joint-publication*, *joint-lab*, *staff mobility* dan rotasi, paham arah *sustainable development goals (SDGs)* dan dinamika industri, perilaku manusia dan sebagainya (Asep Totoh Widjaya, 2019). Dengan kompetensi dasar ini, keyakinan kita dosen UNG bisa berkembang dan survive untuk unggul dan berdaya saing dengan perguruan tinggi lainnya di level nasional maupun internasional

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan manajemen strategik berada pada kategori cukup baik memberikan kontribusi secara langsung positif dan signifikan terhadap daya saing UNG.
2. Inovasi kerja dosen berada kategori cukup baik memberikan kontribusi secara langsung dan positif terhadap daya saing UNG
3. Kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja secara bersama memberikan kontribusi langsung dan positif terhadap daya saing UNG.

B. Saran-saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan puncak UNG untuk membuat dokumen roadmap manajemen strategik bersumber dari analisis lingkungan internal dan eksternal. Dokumen ini di sosialisasikan ke segenap civitas akademika UNG beserta stakeholdernya agar mereka tahu hak dan kewajibannya meningkatkan daya saing UNG.
2. Bagi pengelola unit kerja pentingnya melakukan kerjasama dengan berbagai stakeholder UNG untuk mengoptimalkan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan daya saing UNG
3. Bagi peneliti bisa melanjutkan penelitian ini pada pengembangan model manajemen strategi, inovasi kerja dosen dalam meningkatkan daya saing UNG.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahid Raud (5 Agustus 2017), Tim BLU Unsrat Berguru Penerapan Sistem BLU ke UNG, <http://www.ung.ac.id/home/berita/tim-blu-unsrat-berguru-penerapan-sistem-blu-ke-ung> diakses 10 Oktober 2020.
- Afsar, B. and Masood, M. Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2017; 54(1) 36-61. <https://doi.org/10.1177/0021886317711891>
- Afsar, B. and Umrani, W. Transformational Leadership and Innovative Work Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim> JIM UPB Vol 8 No.1 2019 13 Terakreditasi Nasional Behavior. *European Journal of Innovation Management*. 2019. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Agus Puji Prasetyono (2017), Inovasi Penghela Daya Saing dan Pertumbuhan Ekonomi, <https://www.ristekbrin.go.id/kolom-opini/inovasi-penghela-daya-saing-dan-pertumbuhan-ekonomi/>, diakses tanggal 3 Oktober 2020.
- Akdon (2011), *Strategic Management for Education Management*, Bandung: Alfabeta.
- Alhayan, R. (2015). *Analisis Hukum Terhadap Standarisasi Lingkungan dalam Perdagangan Internasional* (Ecolabell).
- Andriani, Maya, Pengenalan Manajemen Strategik, Kumpulan Bahan Ajar Mata Kuliah Manajemen Strategik, sumber: <https://www.google.co.id/search?q=PERTEMUAN+1>
- Ari Jayadi, (2017), Bagaimana Cara Meningkatkan Kemampuan Analisis Masalah atau Situasi? <https://www.dictio.id/t/bagaimana-cara-meningkatkan-kemampuan-analisis-masalah-atau-situasi/6707>, diakses 2 Oktober 2020
- Aribowo, H., Putra, Y. D., & Wijoyo, I. (2017). Perencanaan Strategi Dalam Rangka Peningkatan Daya Saing pada Profesi Konsultan Manajemen. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 204-216.
- Arwildayanto, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia PerguruanTinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional, Bandung; Alfabeta.
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15. doi: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Asep Totoh Widjaya, (2019), Daya Saing dan Perguruan Tinggi 4.0, Sumber Kompasiana; <https://www.kompasiana.com/asep81461/5c64d13812ae94382c208226/daya-saing-dan-perguruan-tinggi-4-0?page=all#section2>

- Asmara, A. Y., & Rahayu, S. (2013). Meningkatkan daya saing industri kecil menengah melalui inovasi dan pemanfaatan jaringan sosial: pembelajaran dari kluster industri software di India. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Aoun, J. E. (2017). *Robot-proof: higher education in the age of artificial intelligence*. Cambridge, Massachusetts London, Englan, MIT press.
- Bayu Harundja, (Senin, 21 September 2020), *UNG Menggelar Kegiatan PKKMB Tahun 2020 Secara Virtual*, Sumber Medgo.Id, <https://medgo.id/ung-menggelar-kegiatan-pkkmb-tahun-2020-secara-virtual/> diakses 10 Oktober 2020.
- Bednall, T.C. et al. Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need?. *British Journal of Management*. 2018; 29(4): 796-816. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12275>
- Boon Siong Neo and Geraldine Chen, (2007), *Dynamic Governance—Embedding Capabilities and Change in Singapore*, Singapura: World Scientific Publishing Co. Pte.Ltd.
- Carmeli, A., Meitar, R., Weisberg, J. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, 27(1): 75-90
- Carneiro, A. (2000). How does knowledge management influence innovation and competitiveness?. *Journal of knowledge management*, 4(2), 87-98.
- Cheria, 2010, Knowledge Management Innovation Award, <http://cheria.blog.binusian.org/2010/10/14/knowledge-management-innovation-award/>
- CNN Indonesia. (2020). Kampus Merdeka ala Mas Nadiem Makarim di Era Revolusi Industri 4.0.
- Creswell, John W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, Los Angeles.
- David, Fred R. (2004). *Manajemen Strategis: Konsep-konsep (Edisi Kesembilan)*. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How Leaders Influence Employee's Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1): 41-64.
- Dhita Seftiawan (5 Juli 2018), Sumber Pikiran Rakyat, <http://www.pikiran-rakyat.com> dan <http://risbang.ristekdikti.go.id/publikasi/berita-media/daya-saing-inovasi-rendah-indonesia-peringkat-ke-87-dari-137/> diakses tanggal 3 Oktober 2020
- Ditjen Sumber Daya Iptek Dikti. (2018, Mei 4). Formula 4C untuk Bertahan pada Era Revolusi Industri 4.0, Diakses: 31 Oktober 2019.
- Djojosoedarso, S. (1999). *Prinsip-Prinsip Manajemen Resiko dan Asuransi*, Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat
- Elly Kartika Sari, (2019), *Manajemen Strategik dalam membangun Keunggulan Kompetitif (competitive advantage) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri/Swast di Samarinda*

(Studi Multikasus pada IAIN Samarinda dan Universitas Nahdatu Ulama Kalimantan Timur, Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam Pasca sarjana

- Farahnak, L.R. et al. The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2019: 1-14. <https://doi.org/10.1177/1548051818824529>
- Fazlagic, J., & Skikiewicz, R. (2014). The Role of Intellectual Capital In Building Competitive Advantage of Non-Public Universities. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 547.
- Gagne, Robert M. 1985. *The Conditioning of Learning*. Tokyo: Halt Sounde.
- Hadari Nawawi (2003), *Manajemen Strategik*, Jakarta: Gadjah Mada University Press
- Hadijaya, Y. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan; Perdana Publishing Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1989). Strategic intent. *Harvard Business Review*, 67, 63–78
- Hamid, E. S. (2008). Membangun Daya Saing Institusi Pendidikan Berbasis Kompetensi Dasar Organisasi. *UNISIA*, 31(67).
- Hamid, E. S. (2008). Membangun Daya Saing Institusi Pendidikan Berbasis Kompetensi Dasar Organisasi. *UNISIA*, 31(67).
- Hermana, B., & Silfianti, W. (2011). Evaluating e-government implementation by local government: digital divide in internet based public services in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 2(3).
- Hermawan Kresno Dipojono, (2006), *Universitas Kelas Dunia dan Peningkatan Universitas Dunia*. Bandung; Fakultas Teknik Institut Teknologi Bandung
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh manajemen strategik dan biaya pendidikan terhadap daya saing sekolah di sekolah dasar negeri se-Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 1(2), 187-192.
- Hikmat, A. (2009). Peningkatan Kemampuan Menulis Cerpen Melalui Pendekatan Pembelajaran Kontekstual pada Mahasiswa Prodi Bahasa Indonesia FKIP Uhamka.
- Hubeis, M., & Najib, M. (2009). Manajemen strategik dalam pengembangan daya saing organisasi. *Jakarta: PT Elex Media Komputindo*.
- Hulsheger, U. R. (2009). Tem Level Predictors of Innovation at Work: A Comprehensive Meta-Analysis Spanning Three Decades of Research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5): 1128.

- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2003). *Essentials of strategic management* (Vol. 4). NJ: Prentice Hall.
- Idris, Muhammad, (Rabu 1 Agustus 2018), Industri 4.0, Untuk Apa?, sumber <https://finance.detik.com/industri/d-4144807/industri-40-untuk-apa>, diakses tanggal 3 Oktober 2020
- Imawan, R. (2002). Peningkatan Daya Saing: Pendekatan Paradigmatik-Politis. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(1), 79-104.
- Indrajit, R.E. dan Djokopranoto, R., (2006), *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Iskandar, O. (2010). Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani. *Hubs-Asia*, 10(1).
- Ismunandar, (Semarang 3 Januari 2019), Dirjend Belmawa Kemristek Dikti, Peraturan-peraturan Baru yang Mendukung Prodi Inovatif.
- Jong, De & Hartog, Den (2008), *Innovative and Work Behavior: Measurement and Validation*. Amsterdam: EIM Bussiness.
- Kamdi, W. (2011). Paradigma baru pendidikan teknologi dan kejuruan: Kerangka pikir inovasi pembelajaran. *Teknologi dan Kejuruan*, 34(1).
- Kemdikbud (2020), *Klasterisasi Perguruan Tinggi Tahun 2020*, Jakarta: Dirjen Dikti Kemdikbud
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Merdeka Belajar: Kampus Merdeka*, Jakarta; Kemdikbud RI.
- Kholis, N. (2008). *Implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kedisiplinan belajar santri: Studi kasus di Pondok Pesantren Fathul Ulum Kwagean Krenceng Kepung Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward A Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3): 1469-1930.
- Kline, S. J., & Rosenberg, N. (2010). An overview of innovation. In *Studies On Science And The Innovation Process: Selected Works of Nathan Rosenberg* (pp. 173-203).
- Koontz, H. (2010). *Essentials of management*. Tata McGraw-Hill Education
- Kurnia, R. G. (2017). *Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan dan Strategi Operasi terhadap Inovasi Proses Produksi (Studi Kasus pada PT Indo-Rama Synthetics TBK)* (Doctoral Dissertation), Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS,
- Labas, I., Darabos, E., & Nagy, T. O. (2016). Competitiveness-higher education. *Studia Universitatis „Vasile Goldis” Arad–Economics Series*, 26(1), 11-25.
- Lopez-Leyva, S., & Rhoades, G. (2016). Country competitiveness relationship with higher education indicators. *Journal of technology management & innovation*, 11(4), 47-55.\

- Maranville, S. (1992). *Entrepreneurship in the Business Curriculum*. *Journal of Education for Business*, *68*: 27–31. doi:[10.1080/08832323.1992.10117582](https://doi.org/10.1080/08832323.1992.10117582).
- Marasabessy, M. J. (2016). *Manajemen peningkatan mutu akademik menuju world class university: Studi multikasus di Universitas Islam Negeri Malang dan Universitas Brawijaya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Mas, S. R. (2017). Transformasi Nilai-Nilai Kewirausahaan Pada Siswa SMK. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, *1*(2), 115-121
- Merriam-webster.com*. *Innovatio*, (Retrieved 16 Juni 2020), <https://www.merriam-webster.com/dictionary/innovation>
- Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, S., & Mulyani, E. (2012), Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia*, *8*(1), 42-52.
- Mulyono, F. (2015). Inovasi: Sebuah Pengantar, *Jurnal Administrasi Bisnis*, *4*(2).
- Najib, A., & Ma'arif, S. (2018). *Manajemen Strategik dan Kajian Kebijakan dalam Perubahan dari Badan Layanan Umum menuju Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum: studi multi kasus di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel dan Fakultas Teknik Komputer Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel).
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, *3*(2), 209-215.
- Nasir, M. (2018). *Pendidikan Tinggi Berkualitas; Mendorong Kemajuan IPTEK, Inovasi, dan Daya Saing Bangsa di Era Revolusi Industri 4.0*". Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.
- Nicholls, A. (2018). *Managing educational innovations*, 1st Edition, London; Routledge.
- Novi Nadia, (4, April 2019), 4 Cara Meningkatkan Inovasi di Lingkungan Kerja Hingga Tiga Kali Lipat, Media Fimela, <https://www.fimela.com/lifestyle-relationship/read/3933773/4-cara-meningkatkan-inovasi-di-lingkungan-kerja-hingga-tiga-kali-lipat>
- Nugraha, Qudrat. (2007). *Manajemen Strategis Organisasi Publik*. Jakarta:
- Paige Leavitt (2010), Rewarding Innovation, http://www.providersedge.com/docs/km_articles/rewarding_innovation, diakses 3 Oktober 2010.
- Pamungkas, A. S. (2016). Review Buku: Understanding Digital Humanities. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, *3*(1), 98-107.
- Parinduri, L. (2018). Penilaian Daya Saing Inovasi. *Buletin Utama Teknik*, *13*(2), 150-154.

- R Ghita Intan Permatasari, (2011), tiga indikator meningkatkan daya saing, .
<https://economy.okezone.com/read/2011/02/13/320/424272/3-indikator-meningkatkan-daya-saing>, diakses 12 Juli 2019.
- Rahayuningtyas, A., Prihatni, D., & Triana, E. (2017). Modal Intelektual dan Daya Saing Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 18(2), 153-162.
- Rangkuti, Freddy. 2003. *Business Plan*. Gramedia: Jakarta
- Ristekdikti, (22 Februari 2019), *Sosialisasi Rapermen tentang Manajemen Inovasi Perguruan Tinggi*, Direktorat Sistem Inovasi, Jakarta: Ditjend Penguatan Inovasi Kemristekdikti.
- Riswadinata, Indra (2016), Berpikir Kreatif dan Inovatif Diklat PIM IV, Sumber: <https://www.slideshare.net/IndraSikuro/berpikir-kreatif-dan-inovasi-diklatpim-iv-indra-ridwadinata> (diakses, 16 Juni 2020).
- Rofai, A. (2006). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Rogers, E. M. (1971), *Diffusion of Innovations*. New York: The Free Press Publishing Co.
- Ruttan, V. W. (1959). Usher and Schumpeter on Invention, Innovation, and Technological Change. *The quarterly journal of economics*, 596-606
- Safitri, M. R., Budiharti, R., & Ekawati, E. Y. (2014). Pengembangan Media Pembelajaran IPA Terpadu Interaktif dalam Bentuk Moodle untuk Siswa SMP pada Tema Hujan Asam. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 2(1).
- Sawoka, I. G. (2016). *Rencana Strategi Sistem Informasi Kantor Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik* (Doctoral dissertation). Bandung, Universitas Pasundan.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Sethibe, T. and Steyn, R. The Mediating Effect of Organizational Climate on the Relationship between Leadership Styles and Their Components on Innovative Behaviour. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*. 2018; 4(1): 22–32.
<https://doi.org/10.1177/2393957517747313>
- Setiawati, Linda. "Efektivitas Pengembangan Manajemen Pendidikan Tinggi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Jawa Barat Menuju World Class University)." *Penelitian pendidikan* (2012): 1-15.
- Simanjuntak, P. J. (ed). 1995. *Peningkatan Produktivitas dan Mutu Pelayanan Sektor Pemerintah*. Jakarta: Dewan Produktivitas Nasional.
- Suci, R. P. (2009). Peningkatan kinerja melalui orientasi kewirausahaan, kemampuan manajemen, dan strategi bisnis (Studi pada Industri Kecil Menengah Bordir di Jawa Timur). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 46-58.

- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, H. B. (2015). *Marketing Pendidikan; Menata Ulang PTKI Menghadapi Pasar Bebas Asean*. LKIS Pelangi Aksara
- Suifan, T.S., Abdallah, A.B. and Al Janini, M. The Impact of Transformational Leadership on Employees' Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Management Research Review*. 2018; 41(1): 113-132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- Sujiyanto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 97.
- Sumardianto, E. (2017), *Manajemen strategis Masjid Jogokariyan Yogyakarta*, Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Suriasumantri, Jujun S. (1989). *Berpikir Sistem. Konsep, Penerapan Teknologi dan Strategi Implementasi*. Jakarta: FPS IKIP Jakarta.
- Suryana, (2013). *Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sutarjo, (Jumat, 15 April 2016), *Mencari Kebijakan untuk Daya Saing*, Jakarta: Media Indonesia
- Suwarno, Y. (2008). *Inovasi di Sektor Publik. STIA-LAN, Jakarta*.
- Syifa, N. D. (2019). *Kesetaraan Gender dan Relevansinya dalam Pendidikan Islam: Studi Pemikiran M. Quraish Shihab dalam Buku Perempuan dari Cinta sampai Seks; dari Nikah Mut'ah sampai Nikah Sunnah; dari Bias Lama sampai Bias Baru* (Doctoral dissertation), Semarang, UIN Walisongo.
- Tatang A. Taufik, (21 September 2020), Penguatan Sistem Inovasi untuk Peningkatan Daya Saing Industri, Sumber: <https://www.bppt.go.id/profil/sejarah/864-penguatan-sistem-inovasi-untuk-peningkatan-daya-saing-industri>, diakses tanggal 3 Oktober 2020
- Taufik, T. A. (2009). *Pengembangan Sistem Inovasi Daerah: Perspektif Kebijakan*. Ciputat Tangerang: Universitas Terbuka.
- Tim Pemantau Rangkaing Universitas, (2020), *Laporan Kerja Tim Pemantau Rangkaing UNG*, Gorontalo; UNG Press (tidak dipublikasikan).
- Tim Task Force (2017), *Borang Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) Universitas Negeri Gorontalo*, Gorontalo; UNG Press
- Tse, H.H., To, M.L. and Chiu, W.C. (2017), When and Why Does Transformational Leadership Influence Employee Creativity? The Roles of Personal Control and Creative Personality. *Human Resource Management: 1-13*. <https://doi.org/10.1002/hrm.21855>
- Ulrich, D. dan Lake, D., (1990), *Organizational Capability: Competing from the Inside Out*, New York: John Wiley & Sons Publishing.

- Ulrich, D. and Lake, D., (1991), Organizational Capability: Creating Competitive Advantage. *Academy of Management Executive*, 5(1), 77–92.
- Umi Narimawati, (2007), *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Wahyuningrum, T. (2015). Strategi Peningkatan Visibility dalam Upaya Peningkatan Ranking Webometrics. In *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi (SENTIKA)*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta (pp. 151-155).
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The Development and Validation of the Organisational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European journal of innovation management*, 7(4), 303-313.
- Yesi Ariyasti, (2013), *Analisis Strategi Diferensiasi Terhadap Keunggulan Bersaing Padahotel Grand Elite Pekanbaru*, Pekanbaru: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Yunis, R., & Surendro, K. (2015, July). Model Enterprise Architecture Untuk Perguruan Tinggi Di Indonesia. In *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)* (Vol. 1, No. 5).
- Yunus, E. (2016), *Manajemen Strategis*, Yogyakarta; Penerbit Andi.
- Yusanto, & Kerebet. (2002), *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan
- Zamili, Moh, (2015), Menghindar dari Bias: Praktik Triangulasi dan Kesahihan Riset Kualitatif." *Lisan al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan* 9(2): 283-304.
- Zuhlke, Detlef (6 Desember 2013), Industry 4.0 the German Vision for advanced manufacturing, <https://www.slideshare.net/vinnovase/industry-40-the-german-vision-for-advanced-manufacturing>, Di akses 3 Oktober 2020.

Lampiran 1. Biodata Ketua dan Anggota Peneliti

NAMA LENGKAP	: Dr. Arwildayanto, M.Pd
PRODI	: MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS	: ILMU PENDIDIKAN
PERGURUAN TINGGI	: UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO



IDENTITAS DIRI

Nama : **Dr. Arwildayanto, M.Pd**
 NIP/NIDN : 197509152008121001/0015097511
 NIK : 7501011509750001
 Tempat dan Tanggal Lahir : Tarok dan 15 September 1975
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Status Perkawinan : Kawin Belum Kawin Duda/Janda
 Agama : Islam
 Golongan / Pangkat : IVb/Pembina Tingkat I
 Jabatan Akademik : Lektor Kepala
 Jabatan Struktural : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo
 TMT sebagai Dosen : 1 Desember 2008
 Status Dosen : Tetap Tidak Tetap
 Pendidikan Tertinggi : S3
 Fakultas : Ilmu Pendidikan
 Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan
 Alamat kantor : Jalan Jenderal Sudirman Nomor 6 Kota Gorontalo
 Telp./Faks. : 0435-821125, 0435-821752
 Alamat Rumah : Jalan Panca Krida samping kantor lurah Padebuolo, Kecamatan Kota Timur, Kota Gorontalo, kode pos 96113
 Telp./Faks. : 0435-829408
 Alamat e-mail yg aktif : arwildayanto@ung.ac.id
 No. HP : 081244093774/08119113444
 Alamat Facebook : <https://www.facebook.com/arwildayanto.melayu>
 Alamat blog/homepage/web : <http://dosen.ung.ac.id/arwildayanto/>
 Google Scholar ID : ukfDShUAAA AJ
 SINTA ID : 6022264
 ORCID ID : 0000-0003-4250-5069/<https://orcid.org/0000-0003-4250-5069>
 Researchgate : https://www.researchgate.net/profile/Arwildayanto_Arwildayanto
 Google Analytic : UA-109247087-1
 Garuda ID : 1140200
Web of Science Researcher ID : AAJ-5703-2020
 KTA PGRI : 29010900110

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Bidang Studi	Judul Tugas Akhir/Skripsi/ Tesis/Disertasi
1998	Sarjana (S1)	IKIP Padang	Adm Pendidikan	Pengelolaan Pembiayaan Anggaran Rutin di SMU Negeri Se-Kotamadya Padang
2001	Magister (S2)	Univ. Neg. Padang (UNP)	Adm Pendidikan	Persepsi tentang Manajemen Konflik dan Kredibilitas Kepala Sekolah serta Kontri-businya terhadap Budaya Kerja Guru Sekolah Menengah Umum

				Negeri di Kabupaten Tanah Datar
2011	Doktor (S3)	Univ. Neg. Jakarta (UNJ)	Manajemen Pendidikan	Budaya Kerja Dosen (Studi Kualitatif di Universitas Negeri Padang)

PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
2011	Workshop Penelitian Kualitatif Menggunakan Software Caqdas NVIVO 9	UNG dan IKP University of Malaysia	6-8 April 2011
2011	Training of trainers bagi dosen dan mahasiswa melalui program soft skill di lingkungan UNG	UNG	25 s/d 27 Juli 2011
2011	Diklat Pengelolaan Jurnal menuju Jurnal Terakreditasi	UNG	8 Desember 2011
2014	Diklat Meningkatkan Motivasi untuk Perubahan Menuju Sekolah Cemerlang	PPs UNG dan Dinas Pendidikan Kab Gorontalo Utara	21-25 Jan. 2014 di Aula Gerbang Emas Kab. Gorontalo Utara
2016	Diklat Bimtek Calon Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah Region Manado	Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud RI	19-22 Juli 2016 di Hotel Best Western Manado
2016	Training of Trainers Asesor PPK Seleksi Akademik Calon Kepala Sekolah	LPPKS Solo	20-24 Oktober 2016 di Aula FIP UNG

PENGALAMAN MENGAJAR PRODUK BAHAN AJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Jenis Bahan Ajar (cetak dan non cetak)	Sem/Tahun Akademik
Manajemen SDM	S1	Media Pembelajaran	Sem 1 tahun 2009-2009
Metodologi Penelitian	S1	Perangkat Pembelajaran	Sem 2 tahun 2009-2010
Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	S1	Bahan Ajar	Sem 1/Tahun 2011-2012
Landasan Pendidikan	S2	Bahan Ajar	Sem 1/Tahun 2011-2012
Manajemen Diklat	S2	Bahan Ajar	Sem 1/Tahun 2011-2012
Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan	S1	Bahan Ajar	Sem 1 Tahun 2012-2013
Kajian Mandiri Spesialisasi Pengelolaan	S2	Bahan Ajar	Sem. 1 Tahun 2012-2013
Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (diklat)	S1	Pratikum	Sem 1/tahun 2013-2014
Teori danKonstruksi Ilmu Pendidikan	S3	Bahan Ajar	Sem 1 Tahun 201-2017

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Anggota Tim	Sumber Dana
2009	Hubungan Persepsi Guru tentang Iklim Organisasi dan Supervisi Kelas dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo	Ketua Tim Kolaborasi dengan mahasiswa (Alan Saleh)	PNBP FIP UNG Rp. 5.000.000,-

2012	Pengembangan <i>Model Principal Leadership of Quality Culture</i>) di SMA/SMK Se- Kota Gorontalo	Anggota Tim	PNBP Lemlit UNG Rp. 25.000.000,-
2012	Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Gorontalo	Anggota Tim	PNBP PPs UNG Rp.15.000.000,-
2013	Budaya Kerja Pegawai Administrasi UNG dan Pengaruhnya Terhadap Ketercapaian Tugas Pokok dan Fungsi	Ketua Tim	DP2M Dikti Kemendikbud Rp. 50.000.000,-
2015	Kajian Budaya Kerja Champion Dosen dan Pegawai Administrasi FIP UNG dan Pengaruhnya Terhadap Tupoksi	Ketua	PNBP LPPM UNG Rp. 37.900.000,-
2015	Penguatan Akreditasi Program Studi Melalui Tracer Studi	Anggota	PNBP LPPM UNG Rp. 29.800.000,-
2016	Kajian tentang Integritas Ma Integritas Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Gorontalo dalam Membentuk Siswa Berkarakter dan Berprestasi	Ketua	PNBP FIP UNG Rp. 12.500.000,-
2017	Pengembangan dan Pemvalidasian Alat Ukur Serta Perbaikan Iklim Kelas Perguruan Tinggi	Anggota	Kerjasama FIP UNP dan FIP UNG Rp. 87.000.000,-
2017	Efektivitas Kebijakan Program Pendidikan Untuk Rakyat (Prodira) Kontribusinya Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Konteks Budaya Huyula Dalam Pembiayaan Pendidikan Di Provinsi Gorontalo (Tahun ke-1)	Ketua	Kemristek Dikti RI Rp. 88.908.000,-
2017	Pengembangan dan Pemvalidasian Alat Ukur Serta Perbaikan Iklim Kelas Perguruan Tinggi (Tahun ke-1)	Anggota	UNP Padang Rp. 99.940.000,-
2018	Efektivitas Kebijakan Program Pendidikan Untuk Rakyat (Prodira) Kontribusinya Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Konteks Budaya Huyula Dalam Pembiayaan Pendidikan Di Provinsi Gorontalo (Tahun ke-2)	Ketua	Kemristek Dikti RI Rp. 100.000.000,-
2018	Pengembangan Dan Pemvalidasian Alat Ukur Serta Perbaikan Iklim Kelas Perguruan Tinggi (Tahun ke-1)	Anggota	UNP Padang Rp. 60.000.000,-
2019	Studi Kapasitas Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Supporting Dinas Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMP Negeri Se Kota Gorontalo	Anggota	PNBP FIP UNG Rp. 10.000.000,-

PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Anggota Tim	Sumber Dana
2012	Penyusunan Anggaran Pemerintah Desa Berbasis Kinerja di Kecamatan Telaga Jaya Kabupaten Gorontalo	Ketua	FIP UNG, Rp. 3.000.000,-
2013	Workshop Penyusunan Rencana Strategis di Sekolah Dasar Negeri 33 Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo	Ketua	PPs UNG, Rp. 5.000.000,-
2014	Pengembangan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Bagi Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kelompok Kerja Guru Manggis Gugus 2 Kecamatan Kota Timur-Kota Gorontalo	Ketua	Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM) UNG, Rp. 5.000.000,-

2015	Pelatihan tentang Kredibilitas Sekolah Dasar Negeri di Kota Gorontalo	Ketua	FIP UNG, Rp. 3.000.000,-
2016	Pengelolaan Dana Desa Di Desa Bumela Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo	Ketua	FIP UNG. Rp. 4.036.000
2017	Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat Menuju Rintisan Desa Cerdas (RDC) Sebagai Laboratorium Pembelajaran Fakultas Ilmu Pendidikan Di Desa Bakti Kecamatan Pulubala Kabupaten Gorontalo	Ketua	LPPM UNG, Rp. 25.000.000,-
2018	Peningkatan Peran Komite Sekolah dalam Kemitraan Sekolah dan Masyarakat Se Provinsi Gorontalo	Ketua	FIP UNG. Rp. 7.000.000

PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

A. Buku/Bab/Jurnal

Karya Ilmiah	Judul	Penerbit/Jurnal	Nama Jurnal/Prosiding, Volume, No. Tahun Terbit, Alamat Laman Karya Ilmiah
Koran	Deklarasi Padang di Uji Kebesarannya	Artikel,/Tabloid Ganto	No 47/TH VI/ Okt 1995
Koran	Urgensi Gemar Membaca	Artikel,/Tabloid Ganto	No.49/TH VI/ Nov. 1995
Koran	Megawati	Artikel/Tabloid Ganto	No 74/TH X/ Mar/1998
Koran	Reformasi Manajemen Pendidikan Tinggi	Artikel/Harian Umum Sumbar Mandiri	18 November 2001
Koran	Industri Pendidikan Alternatif Populer di Sumatera Barat	Artikel/Harian Umum Singgalang Sumbar	4 April 2002
Koran	Refleksi Hasil Ujian Nasional Sumbar	Artikel/Tabloid Bintang Khatulistiwa	Edisi XII Tahun II 28 Juli-Agustus 2002
Koran	DPR terima Kompensasi BBM perkuat Pundi Hadapi Pemilu 2009	Artikel/Harian Umum Singgalang Sumbar	Kamis 27 Oktober 2005
Koran	Budaya Kerja	Artikel/Harian Umum Singgalang Sumbar	24 November 2005
Koran	Pendidikan Berbasis Kondisi Sosial Masyarakat	Artikel/Harian Umum Singgalang Sumbar	7 Desember 2005
Koran	Budaya Lisan Penumpukan Intelektualitas	Artikel/Harian Umum Singgalang Sumbar	19 Nov. 2007
Koran	Peran Kepala Sekolah-Guru pada Pendidikan Karakter	Artikel/Harian Umum Gorontalo Post	Senin 14 Juni 2010
Koran	Fenomena Drilling Menjelang Ujian Nasional	Artikel/Gorontalo Post	Sabtu, 21 Feb. 2015
Buku	Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi; Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional	CV Alfabeta Bandung	ISBN: 978-602-7825-82-6
Buku	Jejak Perubahan 50 Tahun UNG (1963-2013)	UNG Press	ISBN 978-979-1340-53-3
Buku	Berkat Do'anya Aku Jadi Begini	Editor, Ottobiografi H. Is Anwar Dt. Rj Perak, SH, Jkt	ISBN 978-602-99622-0-8
Buku	Kepemimpinan Kependidikan dalam Pengembangan Budaya Mutu (<i>Principal Leadership Quality Culture</i>)	Penerbit Deepublish (CV Budi Utama) Yogyakarta	ISBN 602280423-9
Buku	Cakrawala Perubahan dengan judul Manajemen Adat Basandi Syara'-Syara' Basandi Kitabullah menjadi	UNG Press	ISBN : 978-979-1340-56-4

	Perilaku dalam Kontelasi Pewarisan Nilai-Nilai Budaya Lokal		
Buku	Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan	Widya Padjajaran Bandung	ISBN : 978-979-692-623-7
Buku.	Analisis Kebijakan Pendidikan; Kajian Teoretis, Eksploratif, dan Aplikatif	Cendekia Press-Bandung	ISBN: 978-602-51920-9-8
Prosiding Internasional	Ilmu Pendidikan Kontemporer Terlupakan, dan dibutuhkan Hadirkan Generasi Emas yang Berkarakter	<i>Proceeding, 2014 Education International Seminar "Strengthening Teachers and Education Personnel Competence in Sour Change UNP-Padang</i>	UNP, Padang ISBN 978-602-17125-6-6 http://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/662/ilmu_pendidikan_kontemporer_terlupakan_dan_dibutuhkan_hadirkan_generasi_emas_yang_berkarakter.html
Prosiding Nasional	Strategi Pengembangan Budaya Kerja Pegawai Administrasi UNG	Seminar Nasional Profesionalisasi Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Indonesia. http://repository.ung.ac.id/hasilriset/show/4/52/strategi-pengembangan-budaya-kerja-pegawai-administrasi-universitas-negeri-gorontalo.html	UPI, Bandung, Maret 2014 ISBN 979378122-X
Prosiding Nasional	Konstruksi Manajemen Personalialia Pendidikan di Sekolah Bermutu	Prosiding, 2014 Musyawarah Kerja APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan, Gorontalo	ISBN 978-979-1340-81-6 http://repository.ung.ac.id/hasilriset/show/4/58/konstruksi-manajemen-personalia-pendidikan-di-sekolah-bermutu.html
Prosiding Internasional	<i>Transformative Pedagogical Competence of educators; Capital Connecting to Compete in the ERA of the ASEAN Economic Community (AEC)</i>	<i>Proceeding Scientific Forum-Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP) and The International Seminar, Gorontalo Indonesia,</i>	FIP-JIP UNG, Vol. I No 1, September 2015 ISBN: 772460-756001
Proceeding International	<i>Streghtening the Accreditation of Study Program Trough Tracer Study</i>	Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar	ISMaPI UNM Makassar, ISBN : 978-602-6883-13-1
Proceeding Internatonal	Mengelola Potensi Konflik Oleh Pimpinan Puncak (Studi Kasus Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia)	<i>Proceeding The 2nd International Seminar on Education, Theme Understanding Future Trend Towards Global Education</i>	FIP UNP Padang, 20-21 Oktober 2016 ISBN : 978-602-73537-2 http://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/702/mengelola-potensi-konflik-oleh-pimpinan-puncak-studi-kasus-perguruan-tinggi-negeri-dan-swasta-di-indonesia.html
Prosiding Nasional	Kredibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Menggenjot Profesionalisme Kerja Guru Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean	UIN Sunan Ampel Surabaya	APMAPI Tahun 2015 SBN : 978-602-71375-7-8 http://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/666/kredibilitas-kepemimpinan-kepala-sekolah-menggenjot-profesionalisme-kerja-guru-menghadapi-era-masyarakat-ekonomi-asean.html

Prosiding Nasional	Integritas Sekolah Berkontribusi Membentuk Peserta Didik Berkarakter	Prosiding Universitas Negeri Jakarta	Konaspi VII 12-15 Oktober 2016 ISBN : 978-602-60240-0-8 http://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/699/integritas-sekolah-berkontribusi-membentuk-peserta-didik-berkarakter.html
Prosiding Nasional	Pengembangan Profesi Pengawas dalam Penulisan Karya Tulis Ilmiah Melalui In Service Training	Prodi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Bengkulu	Bengkulu, 12 Nov 2016 ISBN : 978-602-8043-59-5 http://repository.ung.ac.id/hasilriset/show/4/55/pengeembangan-profesi-pengawas-dalam-penulisan-karya-tulis-ilmiah-melalui-in-service-training.html
Prosiding Nasional	Formulasi Pembiayaan Pendidikan Tinggi Melalui Penyaluran Kredit Pendidikan Bagi Mahasiswa Indonesia	Prosiding Nasional, Seminar Nasional Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan	Makassar, 21 April 2018, ISBN : 978-602-52158-0-3 https://ojs.unm.ac.id/semapfip/article/view/6109
Prosiding International	Characteristic of Philosophy and Value of lecturers Work Cuture	Proceeding the 1 st International Conference on Education Innovation (ICEI)	Surabaya, ISBN 978-602-50898-0-0 https://www.researchgate.net/publication/328781081_Characteristics_of_philosophy_and_values_of_lecturers_work_culture_Proceeding_the_1st_International_Conference_on_Education_Innovation_ICEI
Prosiding International	Development of University Classroom Climate Inventory	1st International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2018)	Padang, <i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 295</i> , Published by Atlantis Press. https://www.atlantispress.com/proceedings/icetep-18/55915546
Prosiding International	The Dynamics of Community and Parents Participation: Huyula Culture Approach in Educational Financing in High Schools, Vocational Schools and Madrasah Aliyah (Islamic High Schools) in Gorontalo Province, Indonesia	<i>Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management</i>	Bangkok, Thailand, March 5-7, 2019, IEOM Society International, ISSN: 978-1-5323-5948-4/2169-8767
Proceeding Internatiomal	An Evaluation of the Implementation of Full Day School at Junior High School Negeri 1 Gorontalo City	International Conference on Education, Social Sciences and Humanities (ICESSHUM 2019)	Konaspi UNP 2019, <i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 335</i> The Authors. Published by Atlantis Press. https://www.atlantispress.com/proceedings/icesshum-19/125914729
Proceeding Internatiomal	Examining the effectiveness of prodira policy on improving human development index at Province of Gorontalo	The 1st International Conference on Environmental Sciences (ICES2018)	ISSN: https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-315/314/1/012074

			doi:10.1088/1755-1315/314/1/011001
Jurnal Nasional Terakreditasi	Kepemimpinan Nudge dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen (Studi Kualitatif di Universitas Negeri Padang)	Artikel/Jurnal Manajemen Univ. Tarumanagara Jakarta	Volume XVI/01/Feb./2012 ISSN:1410-3583
Jurnal Nasional Terakreditasi	Pengembangan Model Principal Leadership of Quality Culture (PQLC) di Lembaga Pendidikan Kota Gorontalo	Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta (SK Dikti No 83/Dikti/Kep/2009	Volume: XVII. No1 Februari 2013 ISSN : 1410-3583
Jurnal Nasional Terakreditasi	Pengembangan Budaya Kerja Champion dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dosen serta Pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	Jurna Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta	Volume XX, No. 02 Juni 2016: 207-227 ISSN : 1410-3583 Online : http://ecojoin.org/index.php/EJM/article/view/44/44
Jurnal Nasional Non Terakreditasi	Manajemen Pendidikan dan Pelatihan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo	Jurnal Pedagogika FIP Universitas Negeri Gorontalo	Volume : 04/September/2013, ISSN : 2086-4469 (Penulis Tunggal)
Jurnal Nasional	Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Dalam Penguatan Karakter Siswa Di Sekolah Menengah Atas Terpadu Wira Bhakti Gorontalo	Jurnal Pendidikan Glasser (Glasser Education Journal) FKIP Universitas Muhammadiyah Luwuk	ISSN e-2598-2818 p-2579-5082 DOI : 10.32529/glasser.v4i2.113
Jurnal Nasional	Kepemimpinan Berbasis Budaya Religius di MI Terpadu Al-Ishlah Gorontalo	Jurnal Pedagogi FIP UNP http://pedagogi.ppj.unp.ac.id/	Volume: XVIII No.2. November 2018 ; pp. 71-82, P-ISSN: 1411-4585 E-ISSN: 2549-6743 https://doi.org/10.24036/fip.100.v18i2.468.000-000
Jurnal Nasional Terakreditasi	Assessing The Contribution of The People's Education Program (Prodira) Policy Toward Senior High School Education Performance in Gorontalo Province	Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik (JKAP) Universitas Gajah Mada Yogyakarta	Vol.22 (1), May 2018, 20-35 ISSN 085-9213 (Print), ISSN 2477-4693 (Online) Online: https://journal.ugm.ac.id/jkap
Proceeding, International Terindeks Scopus	An Evaluation of the Implementation of Full Day School at Junior High School Negeri 1 Gorontalo City	Konaspri UNP Padang, 2019	<i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research</i> , volume 335 1st International Conference on Education, Social Sciences and Humanities (ICESSHum 2019)
Proceeding, International, Terindeks Thomson, Atlantis Press	A Financial Management Application Approach towards "Industry 4.0 Revolutionary Era" in Islamic Boarding High School of Insan Cendekia Gorontalo	FIP-JIP 2019, FIP UM Malang 2019	Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 382, 5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019)
Proceeding International, Terindek Scopus	Examining the effectiveness of prodira policy on improving human development index at Province of Gorontalo	Pascasarjana Universitas Negeri Padang; The 1st International Conference on Environmental Sciences (ICES2018)	IOP Conference Series; Earth and Environment Science 314 (2019) 012074, doi:10.1088/1755-1315/314/1/012074

Jurnal Internasional Terindek Scopus Q3	Evaluation of the Implementation of an Acceleration Class Program at Junior High School	FIP-JIP 2019, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang	International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 5, Issue 5, Special Edition: ICET Malang City, 2019
Jurnal Internasional Terindek Scopus Q3	Transparency of Education Financing Management at High School in Gorontalo City	FIP-JIP 2019, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang	International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 5, Issue 4, Special Edition: ICET Malang City, 2019
Jurnal Nasional Terakreditasi	Rintisan Desa Cerdas (RDC) melalui Program Pemberdayaan Masyarakat Desa Bakti Kecamatan Pulubala Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo <i>The Smart Villages Pilot (RDC) Through the Program Community Empowerment of Bakti Village Pulubala District, Gorontalo Regency, Gorontalo Province</i>	PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palangkaraya	Volume 5, Issue 1, Page 24–32 December 2019 e-ISSN: 2654-4835 p-ISSN: 2502-6828 http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/pengabdianmu/article/view/938 DOI: https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v5i1.938
Jurnal Internasional	Impact of Remuneration on the Job Performance of the Non-Teaching Staff: (A Study of Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia)	American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)	www.ajhssr.com e-ISSN :2378-703X Volume-4, Issue-1, pp-89-94
Cat. Fotocopy/soft-file Abstrak atau Naskah lengkap mohon dilampirkan/diserahkan ke BPMA			

B. Makalah/Poster

Tahun	Judul	Penyelenggara
2012	Kepemimpinan Nudge dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen	Lemlit UNG
2013	Manajemen Semangat Kewirausahaan Menuju Usaha Mandiri	Rumah Pembekalan Kerja Bersama Usaha Mandiri Kota Gorontalo
2013	Kontribusi Kepemimpinan Rektor dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen	BPMA UNG
2013	Mengembangkan karakter mahasiswa melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan	HMJ FIP UNG
2013	<i>Managing the School</i> Generasi Emas Pendidikan (Perluasan Akses Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah Universal sebagai alternative strategic di Kabupaten Banggai)	Panitia Pelaksana Seminar di Kab. Banggai.
2018	Negotiation Skill, Sabtu 5 Mei 2018	DIKlat Student Soft Skill Toward 2020

B. Penyunting/Editor/Reviewer/Resensi

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2007	Refleksi Pemikiran dan Pengalaman untuk Negeri (Sebuah Akuntabilitas Profesi) sebagai editor	CV. Lufhfi Insan Mandiri ISBN :
2011	Otobiografi, Pandangan Orang dan Pemikiran H. Is Anwar Datuk Rajo Perak, SH; Model Orang Minang “ <i>Four in One</i> ” (Wartawan, Pengusaha, Ninik Mamak, Politisi) sebagai Editor	CV Sapta Jaya ISBN
2013	50 Tahun Jejak Perubahan Universitas Negeri Gorontalo, sebagai Ketua Resensi	UNG Press ISBN

2014-sekarang	Improven Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan, sebagai Reviewer	https://jurnalimprovement.wordpress.com/redaksi/
2015	Working Paper International Contribution Proceeding Scientific Forum- Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP) and The International Seminar, Gorontalo Indonesia, September 9 th -11 st 2015 <i>Theme</i> : Connecting to Compete: The Actualization on Science Education Through the Innovation anc Cultural Unique in Asean Economic Community, sebagai Editor	Committee of FIP-JIP 2015 Forum, ISBN 772460-756001
2016	Prosiding Seminar Nasional dan Forum Pascasarjana LPTK Negeri se Indonesia, Tema : Mewujudkan Sinergitas LPTK Negeri dalam Mengembangkan Kemitraan Sumber Daya Pascasarjana di Era MEA, Gorontalo 7-9 Oktober 2016, sebagai; Editor	Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo, ISBN 978-602-74311-1-9
2017	Prosiding Seminar Nasional dan Workshop, tema Full Day School (Tantangan dan Solusi dalam Implementasi), 18 Maret 2017, sebagai Editor	FIP UNG, UNG Press, Gorontalo, ISBN 978-602-6204-12-7
2020		

KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara	Lokal/ Nasional/ Internasional	Panitia/Peserta/ Pembicara
14 Jan 2009	Seminar Pendidikan Nasional; "Sertifikasi Pengawas, Kepala Sekolah Guru dalam Peningkatan Profesionalisme".	Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG	Nasional	Sekretaris Panitia Pelaksana
22 April 2009	Seminar nasional pendidikan	Jurusan MP FIP UNG	Nasional	Ketua
8-10 April 2011	Internasional Seminar & Conference ICEMAL (International Coference Educational Management, Administration & Leadership)	Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG	International	Panitia Bidang Transportasi, dan akomodasi
13 Mar 2012	Seminar Pembelajaran Berbasis Karakter Bangsa	Program Pascasarjana UNG	Internasional	Seksi Persidangan
22-24 Nov 2014	Internasional Seminar on Education "Strengthening Teachers & Education Personnel Competence in Scour Change"	Universitas Negeri Padang	Internasional	Peserta dan Pemakalah
28-30 Nov 2014	Mukernas III APMAPI dan Temu Ilmiah Manajemen Pendidikan 2014	Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG dan Prodi Manajemen Pendidikan S2 PPs UNG	Nasional	Ketua
12-14 Des 2014	Seminar Nasional dengan Tema Kreativitas Wirausaha Muda Untuk Indonesia Mandiri	Universitas Negeri Semarang	Nasional	Peserta
15 Des 2014	Career Day Kenali Potensimu Tentukan Suksesmu	Himpunan Mahasiswa Jurusan BK FIP UNG	Lokal	Pemateri
23 Des 2014	Sosialisasi Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI Koridor Sulawesi	Koordinator MP3EI Sulawesi dan Universitas Hasanuddin	Nasional	Peserta

12 Jan 2015	Panitia Pelatihan Penulisan Artikel Skripsi Calon Wisudawan Pengunggahan Artikel di Jurnal Online Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG	Lokal	Panitia
02 Feb 2015	Panitia Pelaksana Workshop Penyusunan Road Map Penelitian, Pengabdian dan Kepakaran Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG	Lokal	Panitia
05- 07 Feb 2015	Pendidikan dan Pelatihan Nasional dengan tema “Transformasi Etos Menuju Sekolah Inovatif	Pascasarjana UNG bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Banggai Kepulauan	Nasional	Panitia
28 – 30 April 2015	Workshop Nasional Perubahan Nomenklatur Program Studi Forum FIP-JIP 2015	Universitas Negeri Jakarta	Nasional	Peserta
12 Feb 2015	Lokakarya RIP dan Penyusunan Proposal Lemlit UNG	Lembaga Penelitian UNG	Lokal	Peserta
24-25 April 2015	Workshop Peningkatan Mutu Dosen dalam Penyusunan Proposal Penelitian Perguruan Tinggi	Lembaga Penelitian UNG	Nasional	Peserta
14-16 Agus 2015	Silaturahmi, Musyawarah Kerja Nasional IV dan Temu Ilmiah Nasional	UIN Sunan Ampel Surabaya	Nasional	Pemakalah dan Peserta
09-11 Sept 2015	Forum FIP-JIP Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG	Nasional	Ketua Panitia
09-11 Sept 2015	Seminar Internasional “ Global Pedagogic Transformative Aspiration and Challenge For ASEAN Countries	FIP UNG	Internasional	Pemakalah dan Peserta
13 Okt 2015	Workshop Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen di Lingkungan UNG	UNG	Lokal	Peserta
19 Nov 2015	Workshop Klinik Proposal, Diseminasi Hasil, Riset dan Expo Artikel	FIP UNG	Lokal	Peserta
29 Des 2015	Coaching (Pembekalan Magang) Jurusan Manajemen Pendidikan	Jurusan MP FIP UNG	Lokal	Pemateri
15 Feb 2016	Pembina Pendamping Panitia Pelaksana Diklat Pengembangan Profesi Pendidik Kabupaten Boalemo Tahun 2016	Kabupaten Boalemo	Lokal	Pembina Pendamping Panitia
27 Agustus 2016	Workshop Nasional Penyusunan Rencana Aksi Pengembangan Profesi Administrasi dan Manajemen Pendidikan	Universitas Pendidikan Indonesia	Nasional	Peserta
28 Agus 2016	ICEMAL 2016	Univ Pendidikan Indo Bandung	Internasional	Presenter
10 Okt 2016	Workshop Finalisasi Kurikulum Jurusan PG-PAUD	PG-PAUD FIP UNG	Lokal	Pemateri
12-15 Okt 2015	Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI VIII)	Univ. Negeri Jakarta	Nasional	Pemakalah
20-22 Okt. 2016	International Seminar on Education “Understanding Future Trends Towards Global Education	FIP Universitas Negeri Padang	Internasional	Presenter dan Participated
11-13 Nov. 2016	Musyawarah Kerja Nasional V APMAPI	FKIP Universitas Bengkulu	Nasional	Pemakalah dan Peserta

30 Nov 2016	Workshop Pengembangan Kurikulum Mengacu KKNi dan SN DIKTI Fakultas Ilmu Pendidikan	FIP UNG	Lokal	Narasumber dan Peserta
31 Maret 2017	Lokakarya Penyusunan Program FIP JIP Tahun 2017	FIP UM Malang	Nasional	Narasumber
13-15 September 2017	The International Conference for Science Educators and Teachers (ICSET) 2017	FIP UNNES, Semarang	International	Presenter dan Peserta
14 Oktober 2017	The 1 st International Conference on Education Innovation	FIP UNESA	International	Presenter dan peserta
29 November 2017	Seminar Nasional, <i>Becoming Young Entrepreneur</i>	Jurusan PLS FIP UNG	Nasional	Peserta
3 Desember 2017	Workshop Pengenalan Rasch Model Asesmen Pendidikan	MP FIP UNG	Regional	Peserta
23 Desember 2017	Kuliah Umum Fakultas Agama Islam Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI), dan Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) Univ Muhammadiyah Luwuk	Jurusan PAI dan PIAUD Fakultas Agama Islam	Lokal	Narasumber
19 Maret 2018	International Seminar for Early Childhood Education, Innovative Teaching Method for Young Leaders	Jurusan PAUD FIP UNG	International	Peserta
21 April 2018	Seminar Nasional Administrasi dan Manajemen Pendidikan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Menuju Era Disrupsi Teknologi	Jurusan AP FIP UNM dan ISMAPI Pusat	Nasional	Presenter dan Peserta
26 April 2018	Workshop Inovasi; Jawaban Menuju Revolusi Industri 4.0.	Pusat Inovasi UNG	Nasional	Peserta
5 Mei 2018	Diklat Student Soft Skill Toward 2020, tema Pengembangan Soft Skill serta meningkatkan Citra Manajemen Pendidikan dalam Dunia Kerja	Jurusan MP FIP UNG	Regional	Narasumber
7 September 2018	The 1 st International Conference on Innovation in Education (ICoIE) : Examining The Effectiveness of Prodira on Improving Human Development Index (A Province of Gorontalo Case)	Graduate School UNP	International	Presenter and Participate
15-16 November 2018	International Seminar and Conference (ISC) 2018, The Society Empowerment Through Creative Economic and Education in Distruptive Era	Faculty of Economic Universitas Negeri Jakarta	International	Presenter and Participate
3 Mei 2019	Lokakarya Pengelolaan Tanah dan Wakaf di Lingkungan Perserikatan Muhammadiyah Provinsi Gorontalo	Manjelis Wakaf dan Kehartabendaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Gorontalo	Regional	Peserta
3-5 October 2019	5th International Conference on Education and Technology after peer review by the editorial board (5th ICET 2019)	FIP UM Malang	International	Presenter and Participate
Cat. Fotocopy/soft-file sertifikat, Abstrak atau Naskah lengkap mohon dilampirkan/diserahkan ke BPMA				

KEGIATAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis/ Nama Kegiatan	Tempat
16 Juli 2009	Panitia Pelaksana, Kegiatan Silaturahmi dan Baksos Jur MP FIP UNG	Kab. Pohuwato

27-29 Juli 2009	Pemateri; Strategi Kuliah di Perguruan Tinggi pada kegiatan Bakti Sosial dan LKMM Jur MP FIP UNG. Desa Marisa Kec Marisa Kab. Pohuwato	Kab. Pohuwato
4 Agustus 2009	Panitia Pelaksana Pengukuhan Guru Besar A.n Prof Drs. Welly Pangayow, M.Si, Ph.D dan Prof. Dr. H. Ansar, S.Pd, M.Si	Gorontalo
1 Okt. 2009	Panitia penyusun 105oring Evaluasi diri FIP UNG	MAN Cendekia Gorontalo
2-6 Nov 2009	Relawan Gempa Bumi di Sumbar	Padang
6 Okt. 2009	Pembimbing Mahasiswa MP FIP UNG pelaksanaan Magang/PKL	Gorontalo
29 Maret s/d 1 April 2010	Tim Pemantau Independen (TPI) pada Ujian Nasional (UN) Tingkat SMP/MTs/SMPLB/ SMK SE PROVINSI GORONTALO	SMP 3 SATAP Sumalata Gorontalo Utara
16 April 2010	Panitia Pelaksana Pameran Pendidikan FIP UNG	Gorontalo
6 Mei 2010	Panitia Pengawas Ujian Nasional Ulangan SMA/MA 2009-2010	Gorontalo
25 Agus 2011	Sekretaris Panitia Ramah Tama Wisuda FIP 2010-2011	Gorontalo
10-14 Okt. 2011	Lokakarya Pengembangan Sistem Pusat Karir Mahasiswa	Makasar
31 Okto 2011	Moderator Workshop Pembentukan Pengelola Kerjasama UNG	MAN Cendekia Gorontalo
17-21 Nov 2011	Raker Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri Kawasan Timur Indonesia (KPTN-KTI) tahun 2011	Palangkaraya
23 Nov 2011	Pembimbing Mahasiswa MP FIP UNG pelaksanaan Magang/PKL	Gorontalo
25-28 Jan 2012	Pemateri dan Peserta Musyawarah Kerja UNG di Sutan Raja Hotel	Manado
31 Jan 2012	Wakil Ketua Rama Tamah Wisuda FIP 2011/2012	Gorontalo
8 Feb 2012	Ketua Panitia Lokakarya perumusan Naskah SOP Kerja Dosen dan Staf Adm FIP UNG	Gorontalo
23-25 Feb 2012	Tim Pengendali Mutu dan Proses Penyelenggaraan Uji Kompetensi Awal Sertifikasi guru dalam jabatan Tahun 2012	Kab. Gorontalo Utara
5 April 2012	Sekretaris Tim Penyusunan SOP PPs UNG	PPs UNG Gorontalo
2012	Anggota Tim Penyelaras Penataan Kelembagaan Poligon	Politeknik Gorontalo
Mar 2010-2012	Penyunting Pelaksana Pedagogika Jurnal Ilmu Pendidikan FIP UNG	FIP UNG Gorontalo
18 Juni 2013	Kegiatan Praktikum MK Manajemen Pendidikan dan Pelatihan	FIP UNG
02 Jan 2014	Pemateri pada Kegiatan Coaching Magang Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG	Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG
2013-2014	Ketua Revisi OTK/Statuta UNG	UNG
2014	Sekretaris Perubahan Nama UNG	UNG
17 April 2014	Pemateri pada Kegiatan Workshop Kinerja dan Outbond bagi Tenaga Penunjang Akademik, Kepala Lab, Kepala Perpustakaan di Lingkungan FIP UNG	FIP UNG
26 Mei 2014	Panitia Pelaksana Pemilihan Dosen Berprestasi di Lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG
17 Juni 2014	Anggota Tim Penyusun RIP/Renstra Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2014	UNG
14-15 Agus 2014	Tim Monev Internal di Lembaga Pnenelitian Universitas Negeri Gorontalo	
01 Des 2014	Panitia Seleksi Administrasi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo	UNG
02 Jan 2015	Tim Penyusun Revisi Peraturan Akademik Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2015	UNG
05 Jan 2015	Tim Task Force Persiapan Assesment lapangan AIPT, Tim Pendamping dalam Penyiapan Dokumen Serta Tim Penyelaras dan Layout Borang AIPT UNG tahun 2015	UNG
26 Jan 2015	Panitia Sosialisasi Penyusunan Laporan Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG

26 Jan 2015	Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana dan Magister Periode Februari Semester Genap Tahun Akademik 2014/2015 Universitas Negeri Gorontalo	UNG
09-10 Feb 2015	Pemateri Pada Kegiatan Workshop Penyusunan Road Map Penelitian, Pengabdian, dan Kepakaran Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG
05 Mar 2015	Melakukan Koordinasi Kerjasama dan Persiapan Pertemuan Ilmiah FIP-JIP se- Indonesia di Universitas Negeri Makassar	Universitas Negeri Makassar
01 April 2015	Tim Sosialisasi Peraturan Akademik Universitas Negeri Gorontalo tahun 2015	UNG
28 April 2015	Narasumber Focus Discussion Perubahan Nomenklatur Program Studi Forum FIP-JIP 2015	Universitas Negeri Jakarta
31 Mei 2015	Panitia Pelaksana Ujian Tulis SBMPTN 2016	UNG
04 Juni 2015	Pemateri pada Kegiatan Seminar dan Lokakarya Nasional Pendidikan Inklusi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG
22 Juni 2015	Tim Penyusun Borang Akreditasi Program Doktor Program Studi Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo	UNG
02 Juli 2015	Panitia Pelaksana Buka Puasa Bersama Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo	FIP UNG
09 Juli 2015	Panitia Pelaksana Penerimaan Mahasiswa Baru Melalui Seleksi Mandiri di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2015	UNG
18 Agustus 2015	Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana, Profesi dan Magister Periode September Semester Ganjil TA 2015/2016	UNG
08 Okt 2015	Asesor Penilaian Laporan Beban Kerja Dosen (BKD) Tahun Akademik 2014/2015 FKIP Universitas Muhammadiyah Luwuk	FKIP Universitas Muhammadiyah Luwuk
10 Okt 2015	Wakil Ketua Panitia Pelaksana Pelatihan Luar Negeri dalam Rangka Pengembangan Staf Project Implementation Unit (PIU) IDB 7 in 1 UNG	IDB 7 in 1 UNG
19 Okt 2015	Ketua Tim Penyusun Revisi Statuta Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2015	UNG
07 Jan 2016	Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana, Profesi dan Magister Periode Februari Semester Genap TA 2015/2016	UNG
18 Jan 2016	Panitia Pelaksana, Narasumber dan Peserta Lokakarya Penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Pencapaian Tujuan Program Pascasarjana dan Program Studi di Lingkungan Pascasarjana UNG	Pascasarjana UNG
26 Jan 2016	Tim Task Force Borang Akreditasi Program Studi S3 Ilmu Pendidikan Pascasarjana UNG	UNG
15 Feb 2016	Panitia Pelaksana Penerimaan Dosen Kontrak Tahun 2016 di UNG	UNG
07 Mar 2016	Anggota Tim Perumus Standar Operasional Prosedur (SOP) UNG	UNG
07 Mar 2016	Melaksanakan Praktikum Mata Kuliah Manajemen Proyek	FIP UNG
18 Mar 2016	Panitia, Narasumber dan Peserta Lokakarya Penyusunan Perangkat Pembelajaran Mata Kuliah Pascasarjana UNG	Pascasarjana UNG
13 April 2016	Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana, Profesi dan Magister Periode Mei Semester Genap Tahun Akademik 2015/2016	UNG
20 April 2016	Panitia Pelaksana Temu Kolegial Kaprodi BK se Indonesia	BK FIP UNG
02 Mei 2016	Panitia Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) Tahun 2016	UNG
01 – 02 Juni 2016	Panitia Pemilihan Ketua Jurusan dan Dosen Berprestasi Tahun 2016	FIP UNG
13 Juli 2016	Panitia Pelaksana Forum Pimpinan Pascasarjana LPTK se- Indonesia di Lingkungan UNG	UNG
27 Juli 2016	Panitia Pelaksana Ujian Tertulis Seleksi Mandiri Tahun 2016	UNG
08 Agustus 2016	Panitia Pelaksana Pengukuhan Guru Besar Prof. Dr. Mursalin, M.Si., Prof. Dr. Syarwani Canon, M.Si., Prof. Dr. Ruslin W. Badu, M.Pd., Prof. Dr. Wenny Hulukati, M.Pd	UNG
10 Agustus 2016	Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana, Profesi dan Magister Periode Agustus Semester Ganjil TA 2016/2017	UNG
26 Nov 2016	Sarasehan dan Seminar Nasional Pendidikan dengan Tema Menegaskan Jatidiri Guru Indonesia`	FIP Universitas Negeri Semarang

09 Jan 2017	Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana, Profesi, Magister dan Doktor Periode Februari Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017	UNG
03 Feb 2017	Pemateri Rapat Kerja Fakultas Ilmu Pendidikan Tahun 2017	FIP UNG
20-21 Feb 2017	Panitia Diklat Kompetensi Kepribadian “ Mewujudkan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Bermartabat	HIMPAUDI Provinsi Gorontalo
21-22 Feb 2017	Panitia Diklat Manajemen “ Mewujudkan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Bermartabat	HIMPAUDI Provinsi Gorontalo

JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI

Peran/Jabatan	Institusi (Univ., Fak., Jur., Lab., Studio, dll)	Jangka waktu
Tim Penyusun Proposal	Program Pascasarjana Prodi S2 Manajemen Pendidikan	1 Tahun (2008)
Staf Khusus	Pembantu Rektor IV UNG	Okt. 2011-2014
Direktur	Career Development Center UNG	2012-2014
Staf	Penunjang Project IDB 7 in !	2013-sekarang
Sekretaris	Senat Fakultas Ilmu Pendidikan UNG	2013-2014
Anggota	Senat Fakultas Ilmu Pendidikan UNG	2014-Sekarang
Anggota	Senat Universitas Negeri Gorontalo	2014-Sekarang
Wakil Dekan I	Fakultas Ilmu Pendidikan	2014-2019
Dekan	Fakultas Ilmu Pendidikan	2019-Sekarang

PERAN DALAM KEGIATAN KEMAHASISWAAN

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Peran	Tempat
3 s/d 5 Juli 2009	Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) dan Baksos	Pemateri; Manajemen Keuangan lembaga Kemahasiswaan	Desa Bongo Batudaa Pantai Kab Gorontalo
6 Agustus 2009	Pra Mimbar dan Mimbar UNG	Panitia Penyelenggara	Gorontalo
20-22 Nov 2009	Latihan Dasar Kemahasiswaan dan Baksos Jur PAUD FIP UNG di Desa Molatabu Bone Bolango	Pemateri tentang Manajemen Keuangan Lembaga Kemahasiswaan	Gorontalo
11 Desember 2011	Training Organization HMJ MP FIP UNG di Desa Tupa Kec. Tapa	Pemateri: Teknik Pembuatan Pertanggung jawbn Keua. Org. Kem.	Gorontalo
13-15 Januari 2012	Bakti Akademik Mahasiswa Program Pasca Sarjana UNG	Pemateri	Pagimana Kab Banggai Sulteng
27-28 Februari 2015	Pemateri Pada Kegiatan Pelatihan Metode Penelitian yang dilaksanakan Oleh Himpunan Mahasiswa Jur. MP FIP UNG	Pemateri	AULA FIP UNG
02-04 Sept 2016	Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Baru	Pemateri	Desa Ayuhula Kec. Dungaliyo Kab. Gorontalo

PENGHARGAAN/PIAGAM

Tahun	Bentuk Penghargaan	Pemberi
1997	Juara I Mahasiswa Berprestasi Tingkat FIP IKIP Padang.	Dekan, SK No. 1072/PT37.H4.FIP/0.5/1997 tanggal 3 Mei 1997
1997	Juara II Mahasiswa Berprestasi Tingkat IKIP Padang.	Rektor IKP Padang, SK No. 079/PT37.H/0.5/1997, tanggal 30 Mei 1997.
1998	Lulus sarjana dengan predikat "Cumlaude" tahun 1998	Dekan FIP dan Rektor IKIP Padang
2013 dan 2014	Dosen Berprestasi I Tingkat FIP UNG	Dekan FIP UNG
2014	Dosen Berprestasi IV Tingkat UNG	Rektor UNG
2019	Satyalancana Karya Sakta 10 Tahun	Presiden RI

ORGANISASI PROFESI/ILMIAH

Tahun	Jenis>Nama Organisasi	Jabatan/Jenjang Keanggotaan
2013-2015	Kerukunan Minang Tua Saiyo Provinsi Gorontalo	Ketua
2012-2014	Komite Sekolah Dasar Negeri 33 Kota Selatan Kota Gorontalo	Ketua
2013-2017	Eksekutif Badan Promosi Pariwisata Daerah (BPPD)	Wakil Direktur Eksekutif
2012-2017	DPD Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Prov Gorontalo	Ketua Biro Peningkatan SDM dan Pendidikan
2015-2020	HIMPAUDI Provinsi Gorontalo	Koordinator Hubungan Masyarakat
2016-2021	Persatuan Guru Republik Indonesia Cabang khusus FIP UNG	Ketua Cabang FIP
2017-2022	Perkumpulan Ahli dan Dosen Republik Indonesia (ADRI)	Wakil Ketua PW ADRI Gorontalo
2018-2023	Forum Komite Sekolah Provinsi Gorontalo	Ketua

PENGALAMAN MEMBIMBING TESIS/SKRIPSI/TA MAHASISWA

Semester/ Tahun Akademik	Judul	Pembimbing 1/ Pembimbing 2/ Penguji
Sem 1 tahun 2011-2012	Kinerja Guru Tersertifikasi melalui Fortofolio di SDN I Iluta Kab. Gorontalo	Pembimbing 2
Sem 2 Tahun 2011-2012	Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan SD di Kec. Wonosari Kab. Boalemo	Penguji
Sem 2 Tahun 2011-2012	Strategi Kepemimpinan Kepala Cabang Dinas Diknas dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Kec. Wonosari Kab. Boalemo	Penguji
Sem 2 Tahun 2011-2012	Pengaruh kreativitas Guru mengajar terhadap motivasi belajar siswa di SDN 03 Wonosari	Penguji
Sem. 1 Tahun 2012-2013	Otonomi Kepsek dalam pengembangan Mutu Pembelajaran di SDN 2 Botumoputi Kec. Tibawa Kab. Gorontalo	Penguji
Sem. 1 Tahun 2012-2013	Analisis Proses Rekrutmen Guru SD di Kab Gorontalo	Penguji (S1)
Sem 2 Tahun 2012-2013	Pengaruh Budaya Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Pengelolaan Pendidikan Karakter di SDN Se Kota Timur Kota Gorontalo	Penguji (S2)
Sem 2 tahun 2013-2014	Pengelolaan Soft Skill dalam Pembelajaran Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri 1 Boalemo	Penguji II (PPs UNG) An. Asriani Umar
Sem 2 Tahun 2013-2014	Evaluasi Program Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri I Kota Gorontalo	Pembimbing II

Sem 2 Tahun 2013-2014	Evaluasi Program Pengawas Sekolah Dasar di Kabupaten Gorontalo	Penguji II (PPs UNG) an. Hayati I. Miolo
Sem 2 Tahun 2013-2014	Pembinaan Kompetensi Kewirausahaan Siswa SMK Negeri 1 Limboto Kabupaten Gorontalo	Penguji II (PPs UNG) An. Nurhasana R.A. Dhanupoyo
Sem 2 Tahun 2013-2014	Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Hubungannya dengan Motivasi Belajar di SDN Se-Kecamatan Asparaga	Pembimbing II
Sem 2 Tahun 2013-2014	Pengelolaan Keuangan di SMA Negeri 1 Lamala Kabupaten Banggai	Penguji II (PPs UNG) an. Muh. Yunan Lahay
Sem 2 Tahun 2013-2014	Pengelolaan Sekolah pada Persyarikatan Muhammadiyah Luwuk Kab. Banggai	Pembimbing II (PPs UNG)
Sem 2 Tahun 2013-2014	Implikasi Kebijakan Pendidikan Gratis di SMA Negeri Se Kecamatan Luwuk	Penguji (PPs UNG) an Nursito
Sem 2 Tahun 2013-2014	Penguatan Budaya Disiplin Guru (Studi Kasus pada Madrasah Tsanawiyah (Mts) Negeri Masama di Kec. Masama Kab Banggai	Penguji (PPs UNG)
Sem 2 Tahun 2013-2014	Hubungan antara Pengendalian Diri Guru dan Komitmen Kepala Sekolah dengan Budaya Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Limboto Kab. Gorontalo	Penguji II (PPs UNG) An. Rohana Mobonggi
Sem 2 Tahun 2013-2014	Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pengembangan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa UNG	Penguji I (PPs UNG) An. Sutrisno Dj Yunus
Sem 2 Tahun 2013-2014	Hubungan Keteladanan Kepala Sekolah dan Pemberian Reward dengan Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Luwuk	Pembimbing 2 (PPs UNG)
Sem 2 Tahun 2013-2014	Hubungan Komitmen Guru dan Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai	Penguji I (PPs UNG) An. Rusnawati Sangketa
Sem 2 Tahun 2013-2014	Hubungan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Pengelolaan Konflik dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Hulonthalangi	Penguji II (PPs UNG) An. Hijrah R. Hakim
Sem 2 tahun 2013-2014	Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran di Gugus I SDN Kota Timur	Penguji II (PPs UNG) An. Herlina T. Ismail
Sem 2 tahun 2013-2014	Strategi Pengelolaan Konflik Guru dalam Menciptakan Semangat Kebersamaan di SMA Negeri 2 Luwuk Kab. Banggai	Pembimbing II (PPs UNG) an. Nur Sumiyarsih
Sem 2 Tahun 2013-2014	Dampak Kebijakan Prodira terhadap Pengelolaan Sekolah	Penguji I (PPs UNG) An. Hadijah Mootinelo
Sem 1 Tahun 2014-2015	Tata Kelola Program Akreditasi pada SMP Negeri di Kabupaten Gorontalo Utara	Penguji I (PPs UNG) An. Moh. Citra Yahya
Sem I tahun 2014-2015	Sistem Informasi Rencana Pengadaan Sarana Prasarana Pendidikan di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pohnuwo	Penguji II (PPs UNG) An. Moh. Iskandar Alulu
Sem I tahun 2014-2015	Hubungan Supervisi Akademik dan Pelatihan dengan Kemampuan Mengajar Guru SMP Kabupaten Pohnuwo	Penguji I (PPs UNG) An. Hendrita M. Sulila
Sem 1 Tahun 2014-2015	Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Guru dengan Pengelolaan Konflik di Sekolah Kabupaten Gorontalo	Penguji II (PPs UNG) an. Jumani
Sem 1 Tahun 2014-2015	Hubungan Komunikasi Sekolah dan Lingkungan Sosial dengan Partisipasi Masyarakat di SMA Negeri Pohnuwo	Penguji II (PPs UNG) an. Suaib
Sem 1 Tahun 2014-2015	Kebijakan Pendidikan Gratis SMP Negeri 1 Masama Kabupaten Banggai	Pembimbing 2 PPs UNG an. Rivan Rahma
Sem 1 Tahun 2014-2015	Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Luwuk Kabupaten Banggai	Pembimbing II (PPs UNG) an. Sukmawati

PENGALAMAN SEBAGAI DOSEN PENASEHAT AKADEMIK

Semester/ Tahun Akademik	Jumlah mahasiswa bimbingan
Semester Genap dan Ganjil Tahun Akademik 2011-2012	37 mahasiswa
Semester Genap dan Ganjil Tahun Akademik 2012-2013	36 mahasiswa
Semester Genap dan Ganjil Tahun 2013-2014	43 mahasiswa
Semester Genap dan Ganjil Tahun 2014-2015	41 mahasiswa

Semester Genap dan Ganjil Tahun 2015-2016	38 Mahasiswa
Semester Genap dan Ganjil Tahun 2016-2017	42 Mahasiswa
Semester Genap dan Ganjil Tahun 2017-2018	34 Mahasiswa
Semester Genap dan Ganjil Tahun 2018-2019	39 Mahasiswa

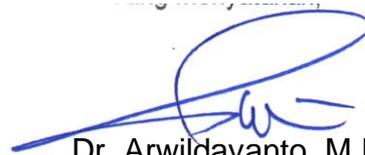
HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL (HAKI)

Nomor dan Tanggal Permohonan	Jenis Ciptaan	Judul	Nomor Pencatatan
EC00201706126, 4 Desember 2017	Buku	Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional	05284
EC00201706240, 6 Desember 2017	Buku	Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan	05357
EC00201857915, 7 Desember 2018	Buku	Analisis Kebijakan Pendidikan; Kajian Teoritik, Eksploratif dan Aplikatif ISBN 978-602-51928-9-8, Cendekia Press, Bandung	000127576

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam *Curriculum Vitae* ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Gorontalo, September 2019

Yang menyatakan,



Dr. Arwildayanto, M.Pd
NIP. 19750915 200812 1 001

I. Identitas Diri

1.1	Nama Lengkap	Dr. Arifin Sukung, S.Pd, M.Pd
1.2	Jabatan Fungsional	Lektor
1.3	NIP/NIK/Identitas lainnya	197607052006041004
1.4	NIDN	0005077604
1.5	Tempat dan tanggal lahir	Jenepono, 05 Juli 1976
1.6	Alamat Rumah	Jln. Rambutan Perum Mansai Permai Blok F No 2 Kota Gorontalo
1.7	Nomor Telepon/Faks/HP	Hp. 081355474814
1.8	Alamat Kantor	Jl Jenderal Sudirman No 6 Gorontalo
1.9	Nomor Telepon/Faks	0435 831944/ Fax 0435 821752
1.10	Alamat email	sukingarifin2@yahoo.com arifin_sukung@ung.ac.id
1.11	Mata Kuliah yg Diampuh	1. Pengambilan Keputusan 2. Analisis Kebijakan Pendidikan 3. Profesi Kependidikan 4. Sistem Informasi Manajemen 5. Metode Penelitian

2. Riwayat Pendidikan

2.1 Program	S-1	S-2	S-3
2.2 Nama PT	Universitas Negeri Makassar	Universitas Negeri Makassar	Universitas Negeri Malang
2.3 Bidang Ilmu	Manajemen Pendidikan	Manajemen Pendidikan	Manajemen pendidikan
2.4 Tahun Masuk	1997	2003	2010
2.5 Tahun Lulus	2003	2005	2013
2.6 Judul Skripsi/Thesis/ Disertasi	Studi tentang Efektivitas Pelaksanaan lima hari kerja pada BAUK dan BAAKSI UNM	Evaluasi Kegiatan Pengembangan Profesionalitas Pengawas Sekolah Dasar Negeri di Kota Makassar	Manajemen Kesiswaan pada Sekolah Efektif (Studi Multi Kasus di Man Insan Cendikia, SMA Terpadu Wira Bhakti dan SMA Negeri 3 Gorontalo
2.7 Nama Pembimbing / Promotor	Dr. Rismunandar, M.Pd	Prof. Dr. Arismunandar, M.Pd	Prof. Dr. Hendyat Soetopo, M.Pd

3. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No	Thn	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta)

				Rp)
1	2007	Implementasi Otonomi Sekolah melalui peningkatan Peran Komite Sekolah di SMU/SMK Gorontalo	Dipa	5 juta
2	2007	Studi tentang Efektivitas Pelaksanaan Lima hari Kerja di Universitas Negeri Gorontalo	Dipa	5 Juta
3	2009	Educational Planning in the Context of Decentralization of Education	Program for AIGRP Educational Project Monitoring	45 juta
4	2009	Asesmen Kebutuhan Guru Pada Pendidikan Dasar dalam Rangka Perluasan Akses dan pemerataan Pendidikan di Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo.	Hiba bersaing	100 juta
5	2013	Manajemen Kesiswaan Pada Sekolah Efektif	Hibah Desentralisasi Disertasi Doktor	35 Juta
6	2015	Penguatan Akreditasi Program Studi Melalui <i>Tracer Study</i>	PNBP	29,8 juta
7	2015	Budaya Mutu Perguruan Tinggi Menuju Leading University Universitas Negeri Gorontalo	PNBP	23,5 Juta
8	2016	School Principal Entrepreneurship Competence for Supporting Developing Income Generating Production Units in Public Vocational Schools	Dikti	72 Juta
9	2016	Meningkatkan Daya Saing, Inovasi dan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi melalui Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis <i>Life Skill Formation</i>	BLU FIP	15 Juta
10	2017	Model Pengelolaan Stres Siswa pada Sekolah <i>boarding School</i>	PNBP FIP	10 Juta
11	2018	Penguatan Reputasi Program Studi melalui Tracer Studi	PNBP Pascasarjana	15 Juta
12	2018	Efektivitas Kebijakan Program Pendidikan Untuk Rakyat (PRODIRA) Kontribusinya terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Konteks Budaya Huyula dalam Pembiayaan Pendidikan di Prov. Gorontalo	DIKTI	188,98 Juta

4. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)

1	2007	Implentasi Supervisi Klinik pada Guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Tibawa	Dipa	3,5 juta
2	2009	Manajemen Konflik bagi Guru dan Pengawas di Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato	PNBP	3 Juta
3	2009	Sosialisasi Pembelajaran PAKEM di Sekolah Dasar Kabupaten Gorontalo	Dipa	3 Juta
4	2014	Peningkatan Kualitas Administrasi Sekolah melalui Kegiatan Pendampingan- Klinik Administrasi sekolah	PNBP	25 Juta
5	2014	Penataan Administrasi Kesiswaan di SD Negeri 1Tilango Kabupaten Gorontalo	RBA FIP	3 Juta
6	2015	Pelatihan Pengelolaan Administrasi Kearsipan Desa di Desa Bulota Kec. Telaga Jaya Kab. Gorontalo	RBA FIP	3 Juta
7	2016	Nara Sumber pada Forum Pendidikan dengan tema <i>Full day School di TVRI</i>		
8	2017	Peningkatan Pendapatan Petani melalui Pendampingan Berbasis <i>Soft Skill</i> di Desa Taludaa Kec. Bone Kab. Bone Bolango	DPRM DIKTI	11,5 juta
8	2018	Manajemen” Save Our School” Program Penyiapan Sekolah Siap dan Tanggap Menghadapi Bencana di kec. Paguyaman Kab. Boalemo	PNBP	25 Juta

5. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal

No	Judul Artikel Ilmiah	Volume/Nomor /Tahun	Nama Jurnal
1	Pengembangan Keterampilan Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Gorontalo	1 No 1 tahun 2010	Pedagogik
2.	Indonesian Educational Decentralisation and Regional autonomy Provincial Case Studies Ten Years On	2009	
3	Telaah Kritis Strategi Pemerintah Kabupaten Gorontalo dalam Mengelola Sumber Daya Guru Sekolah Dasar	Volume 1 tahun 2014 (Issn: 2355-1666)	Jurnal Pendidikan Lentera Kabupaten Bondowoso

4	Managing Teachers Resources for Improving Quality of Education (An Experience from Gorontalo, Indonesia)	2014	Education and Science without border
5	Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa melalui Keterampilan Komunikasi Guru	2014	Prosiding, UNG Press
6	Sistem Penerimaan Siswa Baru di Sekolah Efektif	2015	Prosiding UIN Sunan Ampel Surabaya
7	The Principal's Strategies in Fostering Senior High School Students' Discipline in Gorontalo	2015	Proceeding Scientific Forum-Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP)
8	Strengthening the Accreditation of Study Program Through Tracer	2016	International Conference on Educational Management and Administration & Congress of ISMaPI
9	School Principal Entrepreneurship Competence for Supporting Developing Income Generating Production Units in Public Vocational Schools	2016	In the 6 International Conference Educational Management Administration and Leadership
10	Evaluasi Kegiatan Pengembangan Profesionalitas Pengawas Sekolah Dasar	ISSN:1412-9868 Volume 6 Nomor 4 Februari 2016	Andaragogika
11	Improving Soft Competences of Teachers Through Continuing Professional development (CPD)	15-17 September 2017 Philippines	SPARKS
12	The School Strategy in Multiple Intelligence Based Students' Character	Proceedings 9th International Conference for Science Edutators and Teacher (ICSET 2017) ISBN 978-94-6252-419-4	Atlantis Press

6. Pengalaman Penyampaian Makalah secara Oral pada Pertemuan/Seminar Ilmiah dalam 5 Tahun terakhir

No	Nama Pertemuan ilmiah/seminar	Judul artikel ilmiah	Waktu dan tempat
1	Seminar dan	Pembinaan Kompetensi Kepala	2007 di Manado

	lokakarya FIP/FKIP	sekolah di sekolah Dasar	
2	Seminar Nasional Manajemen Pendidikan	Peningkatan kemampuan mengajar guru dengan menggunakan strategi dinamika kelompok	Tahun 2008 di Universitas Negeri Gorontalo
3	AuSAID Research Workshop	Educational Planning in the Context of Decentralization of Education	Tahun 2009 di Bali
4	Pembekalan Studi Banding Kepala Sekolah Se Bolaang Mongondow Timur	Peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	Hotel Maqna Gorontalo tahun 2014
5	Musyawarah Kerja APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2014	Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Keterampilan Berkomunikasi Guru	Hotel Maqna Gorontalo tahun 2014
6	Fokus Group Discussion Perubahan Nomenklatur Program Studi Forum JIP-FIP 2015	Eksistensi Prodi Manajemen Pendidikan	Hotel Park Jakarta 2015
7	Musyawarah Kerja APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2015	Sistem Penerimaan Siswa Baru di Sekolah Efektif	Di Hotel West Western Papilio Surabaya
8	International Conference on Educational Management and Administration & Congress of ISMaPI	Strengthening the Accreditation of Study Program Through Tracer	Grand Clarion Hotel Makassar (15-17 April 2016)
9	In the 6 International Conference Educational Management Adminstration and Leadership	School Principal Entrepreneurship Competence for Supporting Developing Income Generating Production Units in Public Vocational Schools	Grend Djokro Hotel Bandung 28 Agustus 2016
10	Seminar Nasional	Analisis Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Gorontalo	Di Hotel Santika Bengkulu 12 November 2016
11	Seminar Internasional	Peningkatan Soft Competence guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	Hotel Golden Tulip Pontianak, 8-10 September 2017
12	Seminar Internasional	The School Strategy in Multiple Intelligence Based Students' Character	Held in UNNES Training Center Semarang 13-15 September 2017
13	Seminar nasional dan Musyawarah kerja	Kepemimpinan Pendidikan profesional dalam Meningkatkan	Di Hotel Abepura Jayapura 02 - 05

	APMAPI di UNCEN	Kualitas Manajemen Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0	November 2018
14	Internasional Seminar and conference (ISC) 2018 di UNJ	Evaluation of the Activity in Accepting the Students Based on-line (the Case of Junior High School in Gorontalo Province)	Di Fakultas Ekonomi Univesitas Negeri Jakarta 2018
15	KONASPI IX 2019 & Internasional Conference on Educational Sosial Sciences and Humanities International Conference on Educational and Technology	Strategy for Fostering of Students in Boarding School Toward Industry 4.0	Universitas Negeri Padang 2019

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima resikonya.

Gorontalo, Januari 2020



NIP. 197607052006041004

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	Dr. Arifin, S. Pd., M. Pd.
2.	Jabatan Fungsional	Lektor
3.	Jabatan Struktural	Ketua Jurusan MP FIP UNG
4.	NIP	197703032005011003
5.	NIDN	0003037703
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Kampala-Sinjai, 03 Maret 1977
7.	Alamat Rumah	Jl. Anggur. Blok A. No 3. Huangobotu. Kec. Duingi, Kota Gorontalo
8.	Nomor Telepon/Faks/HP	081356570777
9.	Alamat Kantor	Jl. Jenderal Sudirman No. 06. Kota Gorontalo
10.	Nomor Telepon/Faks	
11.	Alamat e-mail	arifin@ung.ac.id
12.	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S1= > 100 orang
13.	Mata Kuliah yang Diampu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Filsafat Manajemen Pendidikan 2. Perencanaan Pendidikan 3. Sistem Informasi Manajemen 4. Inovasi Pendidikan 5. Komunikasi Organisasi 6. Manajemen Mutu Terpadu 7. Aplikasi Teknologi Informasi dalam Pendidikan 8. Evaluasi Program Pendidikan

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S3
Nama Perguruan Tinggi	UNM Makassar	Univ Neg Malang	Universitas Negeri Malang
Bidang Ilmu	Manajemen Pendidikan	Manajemen Pendidikan	Manajemen Pendidikan
Tahun Masuk-Lulus	1998– 2004	2006 – 2009	2013-2018
Judul Skripsi/Thesis/Disertasi	Persepsi mahasiswa dalam implementasi manajemen pendidikan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar	Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Meningkatkan Budaya Mutu (Studi kasus pada MIM Unggulan Wumialo Gorontalo)	Budaya Mutu Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter (Studi Multi Kasus pada MAN Insan Cendekia, SMA Wira Bhakti dan SMAN 3 Gorontalo)
Nama Pembimbing/Promotor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Drs. Ramli Ladji, M. Pd. 2. Drs. Ambo Elo Adam, M. Pd. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dr. H. Imron Arifin, M. Pd. 2. Prof. H. Ahmad Sonhadji K.H., M.A., Ph.D 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prof. H. Ahmad Sonhadji K.H., M.A., Ph.D

			<p>2. Prof. Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd</p> <p>3. Prof. Dr. Ali Imron, M.Pd</p>
--	--	--	---

B. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp.)
1	2012	Pemberdayaan Komite Sekolah (studi kasus di SMAN 1 Kota Gorontalo)	DIPA UNG	5 jt
2	2013	Pengembangan kecerdasan emosional guru dalam mewujudkan sekolah berkarakter.	Mandiri	5 jt
3	2014	Budaya Mutu Perguruan tinggi yang berbasis pada budaya mutu.	Mandiri	10
4	2014	Budaya Mutu Perguruan Tinggi Menuju Leading University (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo)	DIPA UNG	21
5	2015	Transformasi Nilai Budaya Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter (Studi Multi Kasus pada MAN Insan Cendekia, SMAN 3, dan SMA Terpadu Wira Bhakti Gorontalo)	DIKTI	48
6	2018	Budaya Mutu Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter (Studi Multi Kasus pada MAN Insan Cendekia, SMAN 3, dan SMA Terpadu Wira Bhakti Gorontalo)	Mandiri	20
7	2019	Model pengembangan kompetensi kewirausahaan kepala sekolah untuk mendukung optimalisasi income generating unit produksi SMKN di kawasan Teluk Tomini	RBA Pasca Sarjana UNG	50

C. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp.)
1	2012	Pelatihan Manajemen Berbasis Sekolah pada sekolah dasar di Gorontalo Utara.	DIPA UNG	5
2	2013	Pelatihan PTK dan PTS yang diselenggarakan oleh Prodi	DIPA UM	5

		Manajemen Pendidikan PPS UNiversitas Negeri Malang		
3	2014	Temu Ilmiah Nasional Asosiasi Manajemen Pendidikan administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI)	DIPA UNG	7
4	2015	Konferensi Internasional “The internatonal Conference in Educational and Training” (ICET 1) yang diselenggarakan oleh FIP Universitas Negeri Malang	Dipa UNG	10
5	2015	Diklat TOT penyiapan Penguatan Kepala Sekolah yang diselenggarakan oleh LPPKS Solo	DIPA LP2KS Solo	4
6	2016	Diklat Penyiapan Asesor PPK Seleksi Akademik Calon Kepala sekolah	PNBP	4
7	2016	Diklat Penyiapan Master Trainer yang diselenggarakan oleh LPPKS Solo	PNBP	4
8	2017	Seminar Hasil Program Peningkatan Kapasitas Riset (penelitian Hibah Doktor)	DIKTI	7
9	2017	Master Trainer LPPKS Solo pada Penguatan Kepala Sekolah di Kabupaten Pohuwato.	DIPA Dikpora Kab Pohuwato	8
10	2018	Pengajar Diklat LPPKS Solo pada Diklat Calon Kepala Sekolah di Kabupaten Pohuwato.	DIPA Dikpora Kab Pohuwato	8
11	2019	Instruktur diklat penguatan Karakter guru dan siswa Kab Boalemo	DIPA Dikpora Kab Boalemo	2
12	2019	Pengajar Diklat LPPKS Solo pada Diklat Calon Kepala Sekolah di Kabupaten Gorontalo	DIPA LP2KS Solo	7
13	2019	Pengajar Diklat Calon Kepala Sekolah di Kabupaten Gorontalo	DIPA LP2KS Solo	5
14	2020	Nara Sumber Penyusunan SOP pada MIM Wumialo Kota Gorontalo	Dipa MIM	3

D. Pengalaman Penulisan Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Komunikasi Organisasi Pendidikan	2011	85	FIP UNG

E. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respons Masyarakat
1	Tim Penyusun SOP FIP UNG	2012	UNG	Baik

F. PENGALAMAN MEMBIMBING TESIS/SKRIPSI/TA MAHASISWA

Semester/ Tahun Akademik	Judul	Pembimbing 1/ Pembimbing 2/ Penguji
Genap 2017/2018	Evaluasi Standar Pelayanan Minimal di SDN 5 Suwawa	Pembimbing 2
Genap 2017/2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Kerja dan Kreatifitas Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru	Pembimbing 2
Genap 2017/2018	Kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan Etos Kerja Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa di SMP Negeri 11 Kota Gorontalo	Pembimbing 2
Genap 2017/2018	Implementasi Total Quality Management (TQM) di SMA Negeri 1 Lolak Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow Induk	Pembimbing 2
Genap 2017/2018	Hubungan Antara Pengetahuan Tentang Sistem Informasi dan Iklim Kerja Dengan Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Kota Gorontalo	Pembimbing 2
Genap 2017/2018	Evaluasi Kinerja Guru Program Keahlian Ganda Di SMK Negeri 3 Gorontalo	Pembimbing 2
Genap 2017/2018	Evaluasi Pengelolaan Pendidikan Karakter Di SDN 30 Kota Selatan Kota Gorontalo	Pembimbing 2
Genap 2017/2018	Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pengelolaan Perpustakaan di Universitas Negeri Gorontalo	Penguji 2
Genap 2017/2018	Kompetensi Guru Mengelola Pembelajaran Scientific Approach di SMP Negeri 1 Kabila Kabupaten Bone Bolango	Penguji 2

Gorontalo, 15 Oktober 2020



Arifin, S.Pd., M. Pd.
NIP 197703032005011003

Lampiran 5. Informasikan secara lengkap biodata semua peneliti yang erat kaitannya dengan penelitian yang diusulkan. Setiap biodata harus ditandatangani dan diberi tanggal penandatanganan.

- Identitas peneliti serta alamat lengkap.
- Pendidikan sarjana ke atas (nama perguruan tinggi dan lokasi, gelar, tahun tamat, bidang studi).
- Pengalaman kerja dalam penelitian dan pengalaman professional serta kedudukan/jabatan saat ini yang mencakup nama Institusi, jabatan, dan periode kerja yang disusun secara kronologis.
- Daftar publikasi yang relevan dengan usul penelitian yang diajukan.

Lampiran 2: Instrumen Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

Pengantar:

Untuk memulai, mohon melengkapi identitas dan keterangan keadaan diri Anda ke dalam tabel berikut dengan cara mengisi dan/atau memberi tanda **centang** (✓) pada kolom/baris yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya

1	Gender	<input type="checkbox"/> Wanita		<input type="checkbox"/> Pria	
2	Pendidikan	<input type="checkbox"/> Magister (S2)		<input type="checkbox"/> Doktor (S3)	
3	Usia (<i>tahun</i>)	<input type="checkbox"/> 18-24	<input type="checkbox"/> 25-29	<input type="checkbox"/> 30-34	<input type="checkbox"/> 35-39
		<input type="checkbox"/> 40-44	<input type="checkbox"/> 45-49	<input type="checkbox"/> 50-54	<input type="checkbox"/> ≥ 55

Selanjutnya mohon menanggapi Pernyataan yang tersedia di dalam tabel berikut dengan terlebih dahulu memperhatikan beberapa petunjuk berikut ini :

1. Bacalah setiap pernyataan secara cermat dan teliti
2. Berilah tanda **centang** (✓) pada kolom alternatif pilihan di sebelah kanan tiap pernyataan yang sesuai dengan keterangan berikut ini

Tidak Pernah	TP	Pernyataan tersebut hamper tidak pernah dilakukan	0-5%
Jarang	JR	Pernyataan tersebut 2-3 kali dialami/dilakukan	6-29%
Kadang-Kadang	KK	Pernyataan tersebut beberapa kali dialami/dilakukan	30-69%
Sering	SR	Pernyataan tersebut kerap kali dialami/dilakukan	70-94%
Selalu	SL	Pernyataan tersebut hampir setiap kali dialami/dilakukan	95-100%

3. Berilah **garis** (✓) pada alternatif pilihan yang akan diganti jika terjadi salah pilih
4. Silahkan memberikan satu pilihan terhadap **semua pernyataan** dengan sebaik-baiknya

Variabel Daya Saing

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		TP	JR	KK	SR	SL
1	Tempat saya bekerja memiliki sumberdaya financial yang bernilai penting, unik, sulit ditiru untuk meningkatkan pendapatan institusi					
2	Tempat saya bekerja memiliki kemampuan dana membiayai pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara memadai					
3	Tempat saya mengajar memiliki jumlah total dosen bergelar doktor telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
4	Tempat saya bekerja memiliki jumlah total dosen yang jabatan fungsionalnya LK dan GB telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
5	Tempat saya bekerja memiliki rasio dosen dan mahasiswa telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
6	Tempat saya bekerja memiliki koleksi bacaan di perpustakaan yang lengkap					
7	Tempat saya bekerja memiliki geografis yang strategis					
8	Tempat saya bekerja memiliki kinerja penelitian telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					

9	Tempat saya bekerja memiliki kinerja pengabdian masyarakat yang telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
10	Tempat saya bekerja terakreditasi institusi yang telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
11	Tempat saya bekerja rata-rata akreditasi program studinya telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
12	Tempat saya bekerja memiliki jumlah prodi yang terakreditasi internasional telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
13	Tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam hal pemasaran layanan dan produk					
14	Tempat saya bekerja memiliki sarana pembelajaran yang memadai					
15	Materi kuliah di tempat saya bekerja berkualitas dan memenuhi standard nasional pendidikan (SNP)					
16	Tempat saya bekerja memiliki kemampuan mendesan organisainya baik secara mekanistik dan atau organic agar berdaya saing					
17	Tempat saya bekerja memiliki prestasi mahasiswa telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
18	Tempat saya bekerja memiliki kinerja kelembagaan kemahasiswaan telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan program PT					
19	Tempat saya bekerja alumninya memiliki waktu tunggu mendapatkan pekerjaan yang singkat					
20	Tempat saya bekerja alumninya sudah bisa menciptakan lapangan pekerjaan					
21	Tempat saya bekerja memiliki sistem manajemen informasi dengan teknologi tinggi, unik, dan sulit ditiru					
22	Tempat saya bekerja memiliki perencanaan, pelaporan, sistem koordinasi dan kontrol yang baik.					
23	Tempat saya bekerja telah tersertifikasi ISO					
24	Tempat saya bekerja, prodinya terakreditasi oleh lembaga akreditasi internasional yang diakui kementerian (misalnya: EQAR, CHEA, USDE, WFME, Wasington Accord, Sydney Accord, Dublin Accord, Seoul Accord, Canberra Accord, Asia Pacific Quality Register/APQR)					
25	Tempat saya bekerja menghasilkan publikasi artikel ilmiah di jurnal terindek scopus per dosen telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT					
26	Kampus tempat saya bekerja memiliki hubungan kerjasama dengan berbagai pihak luar dalam pelaksanaan trihdarma perguruan tinggi (pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat)					

Variabel Kebijakan Manajemen Strategis

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		TP	JR	KK	SR	SL
1.	Kebijakan perumusan visi dan misi memiliki kejelasan arah, komitmen untuk mencapai mutu					
2	Visi dan misi pimpinan puncak terintegrasi dengan visi dan misi lembaga yang berorientasi masa depan					
3	Kebijakan rumusan tujuan dan sasaran mengakomodir nilai penghargaan bagi stakeholder Lembaga					
4	Kebijakan rumusan tujuan dan sasaran tempat saya bekerja dapat diukur secara spesifik dan akuntabel					
5	Kebijakan pengelolaan sumber daya yang dimiliki kampus tempat saya bekerja dapat digunakan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai visi dan misi					
6	Kebijakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan potensi yang dimiliki dan kebutuhan kampus					
7	Kebijakan strategis pimpinan puncak tempat saya bekerja mendapat respon positif dari masyarakat					
8	Kebijakan pimpinan puncak tempat saya bekerja mendapat perhatian dari pemerintah daerah					
9	Kebijakan penetapan sasaran jangka panjang dapat diterima oleh semua stakeholder menjadi kampus terdepan (<i>leading university</i>), unggul dan berdaya saing.					
10	Sasaran jangka panjang yang dibuat bersifat adaptif dan fleksibel terhadap perubahan yang akan terjadi ke depannya					
11	Sasaran jangka panjang yang dibuat dapat dicapai dalam kurung waktu yang ditetapkan (dokumen tahapan pencapaian sasaran jangka panjang)					
12	Kebijakan Sasaran tahunan dalam bentuk rencana kerja yang dibuat merupakan pengoperasian dari sasaran jangka panjang					
13	Sasaran tahunan yang ditetapkan pimpinan puncak memiliki penanggung jawab kegiatan					
14	Kampus memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran strategis.					
15	Kampus memiliki sumber daya dosen dan tenaga penunjang akademik sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.					
16	Pimpinan puncak mengidentifikasi standar kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan					
17	Pimpinan puncak melaksanakan pengembangan sistem kerja untuk meningkatkan kinerja tinggi dengan berbagai program unggulan					
18	Kampus melayani sistem pengelolaan administratif modern dengan prinsip layanan prima					

19	Program kegiatan yang telah dilaksanakan selesai sesuai dengan target yang ditentukan pimpinan puncak bersama civitas kampus					
20	Program kegiatan yang telah dilaksanakan melibatkan seluruh stakeholders kampus					
21	Pimpinan puncak mengambil kebijakan setiap kesalahan dan berusaha melakukan tindak lanjut					
22	Pimpinan puncak memperbaiki pelayanan dalam hal pengurusan administratif maupun tridharma perguruan tinggi agar berjalan baik dan dapat menindak lanjuti bila terdapat kesalahan.					

Variabel Inovasi Kerja Dosen

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		TP	JR	KK	SR	SL
1	Saya mampu memberikan ide yang kreatif					
2	Saya mampu mengusulkan berbagai ide yang orisinal					
3	Saya mampu memikirkan beragam kemungkinan ide yang unik					
4	Saya mampu merangkum beberapa hal menjadi solusi yang kreatif					
5	Saya mampu menghasilkan solusi yang baru					
6	Saya mampu melihat alternatif solusi yang unik dari beberapa sudut pandang					
7	Saya mampu merealisasikan solusi yang kreatif dalam kondisi ketidakpastian					
8	Saya bersedia menjalankan langkah awal untuk mewujudkan solusi kreatif					
9	Saya mampu menggunakan berbagai cara untuk menganalisis suatu masalah					
10	Saya mampu menemukan faktor penyebab suatu masalah secara cermat					
11	Saya mampu menganalisis dampak suatu masalah secara kritis					
12	Saya mampu melakukan estimasi berdasarkan analisis resiko secara kritis dari alternatif solusi					
13	Saya mampu menganalisis secara kritis dampak dari setiap resiko					
14	Saya mampu mengevaluasi alternatif solusi secara kritis					
15	Saya mampu mengevaluasi secara kritis hakikat dari alternatif					
16	Saya mampu mengevaluasi dampak dari setiap alternatif					
17	Saya mampu mengawasi setiap pekerjaan dengan lincer					
18	Saya mampu mengidentifikasi tugas sehingga dapat memulai aktivitas bersama-sama					

19	Saya mampu menyampaikan identifikasi permasalahan kemungkinan keberhasilan dari keputusan tertentu					
20	Saya mampu menyampaikan identifikasi permasalahan Secara efisien sehingga pihak lain dapat mengikuti					
21	Saya mampu memengaruhi pihak lain dengan ide yang kreatif					
22	Saya dapat merangkul berbagai pendapat sehingga tercapai kesepakatan					
23	Saya mampu mengatasi konflik dengan rekan dalam tim kerja					
24	Saya menghargai pemikiran inovatif rekan dalam kelompok saya					
25	Saya mendukung pendapat yang kreatif dari rekan dalam tim kerja					
26	Saya menerima ide yang baru dari anggota dalam kelompok saya					
27	Saya mampu mempengaruhi pihak lain untuk bersama-sama membangun komunitas					
28	Saya mampu memberikan pendapat yang dapat mengembangkan relasi dalam kelompok					
29	Saya mempunyai kemampuan sosial yang memudahkan untuk membangun jejaring internal					
30	Saya mampu mempengaruhi berbagai pihak dari institusi berbeda untuk mendapatkan kata sepakat					
31	Saya mampu membina jejaring dengan berbagai institusi					
32	Saya mampu mengemukakan ide-ide secara berkeseimbangan yang dapat menjaga keberlangsungan jejaring					

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas partisipasi dan kontribusi dosen UNG. Maju terus pendidikan di Gorontalo melalui partisipasi kita semua.

Gorontalo, 20 Juli 2020

Tim Peneliti

Dr. Arwildayanto, M.Pd

Dr. Arifin Sukung, M.Pd

Dr. Arifin, M.Pd

Lampiran 3. Jawaban Responden:

1. Variabel Daya Saing (Y)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1																											
2																											
3																											
4																											
5																											
6																											
7																											
8																											
9																											
10																											
11																											
12																											
13																											
14																											
15																											
16																											
17																											
18																											
19																											
20																											
21																											
22																											
23																											
24																											
25																											
26																											
27																											
28																											
29																											
30																											
31																											
32																											
33																											
34																											
35																											
36																											
37																											
38																											
39																											
40																											

2. Variabel X_1
3. Variabel X_2

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel Daya Saing (Y)

- a. Validitas
- b. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.5333	136.051	.080	.887
VAR00002	105.7333	132.271	.184	.888
VAR00003	104.3333	126.506	.541	.878
VAR00004	103.9667	126.033	.486	.879
VAR00005	103.6667	128.713	.399	.881
VAR00006	103.7333	127.099	.515	.879
VAR00007	103.5000	131.086	.379	.882
VAR00008	103.9667	128.861	.522	.879
VAR00009	103.2667	131.857	.328	.882
VAR00010	103.7333	128.202	.703	.877
VAR00011	103.7667	130.254	.536	.879
VAR00012	103.1000	130.576	.429	.881
VAR00013	103.3667	130.930	.420	.881
VAR00014	105.3667	128.516	.297	.886
VAR00015	104.2333	126.599	.596	.877
VAR00016	103.4000	136.041	.113	.886
VAR00017	103.7667	126.185	.769	.875

VAR00018	103.4000	128.938	.527	.879
VAR00019	103.2667	133.513	.306	.883
VAR00020	103.5667	128.530	.709	.877
VAR00021	103.8333	129.454	.580	.878
VAR00022	103.8667	128.051	.621	.877
VAR00023	103.9333	131.720	.321	.883
VAR00024	104.4667	128.602	.548	.878
VAR00025	103.9333	130.271	.404	.881
VAR00026	103.8333	132.833	.377	.882
VAR00027	103.8000	133.614	.258	.884
VAR00028	105.2667	126.961	.455	.880
VAR00029	105.5333	128.120	.308	.885
VAR00030	104.3667	127.551	.450	.880
VAR00031	103.5000	129.362	.452	.880

2. Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X1)

a. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Valid		30	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.0000	93.517	.703	.935
VAR00002	85.9000	94.024	.721	.935
VAR00003	86.3667	93.964	.726	.935
VAR00004	86.3667	92.447	.654	.936
VAR00005	86.1667	93.730	.757	.934
VAR00006	86.2333	98.254	.445	.939
VAR00007	86.0000	96.966	.535	.938

VAR00008	86.0667	95.651	.472	.939
VAR00009	86.1333	97.775	.571	.937
VAR00010	86.0667	97.720	.514	.938
VAR00011	86.3000	93.045	.775	.934
VAR00012	86.1333	95.361	.653	.936
VAR00013	86.0667	93.926	.715	.935
VAR00014	86.3333	91.954	.696	.935
VAR00015	86.0333	94.792	.746	.935
VAR00016	86.1667	93.799	.823	.934
VAR00017	86.2000	95.821	.774	.935
VAR00018	86.5667	90.599	.646	.937
VAR00019	86.3000	98.010	.541	.938
VAR00020	86.3667	98.654	.361	.940
VAR00021	86.4333	97.564	.580	.937
VAR00022	86.3667	100.171	.307	.940
VAR00023	86.3667	96.447	.581	.937

3. Variabel Inovasi Kerja Dosen

a. Relibilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123.8333	212.833	.668	.967
VAR00002	123.8333	210.282	.744	.967
VAR00003	123.8667	207.844	.743	.967
VAR00004	123.9667	212.447	.687	.967

VAR00005	123.8667	207.361	.806	.966
VAR00006	123.9667	210.930	.712	.967
VAR00007	124.1667	214.764	.683	.967
VAR00008	123.8333	213.454	.762	.966
VAR00009	123.8333	217.730	.571	.967
VAR00010	124.1000	213.886	.702	.967
VAR00011	124.0000	212.138	.807	.966
VAR00012	124.1000	212.093	.805	.966
VAR00013	124.1000	210.783	.807	.966
VAR00014	124.0667	210.409	.849	.966
VAR00015	124.0333	209.826	.909	.966
VAR00016	124.0000	214.828	.726	.967
VAR00017	123.8667	213.637	.500	.968
VAR00018	123.7667	210.530	.798	.966
VAR00019	123.9667	214.516	.698	.967
VAR00020	124.1333	211.361	.588	.968
VAR00021	124.0000	210.000	.789	.966
VAR00022	123.8667	212.395	.715	.967
VAR00023	123.8000	211.890	.821	.966
VAR00024	123.4667	218.395	.480	.968
VAR00025	123.5000	217.776	.523	.968
VAR00026	123.5667	217.909	.475	.968
VAR00027	123.8000	220.717	.354	.969
VAR00028	123.8000	214.303	.681	.967
VAR00029	123.8667	213.637	.650	.967
VAR00030	124.0000	214.069	.695	.967
VAR00031	123.9000	213.334	.639	.967
VAR00032	124.0333	211.551	.692	.967

LAMPIRAN 5 PENGUJIAN ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Dalam pengujian statistik deskriptif, dilakukan penghitungan meliputi Tabel Distribusi Frekuensi, Rata-rata (Mean), Median (Me), modus (Mo), Standar Deviasi (SD) dan Varian (S^2). Perhitungan dilakukan melalui data yang diisi responden sebanyak 164 orang, terdiri dari perempuan 83 dan laki-laki 81 orang, berpendidikan Magister (S2) sebanyak 88 orang dan Doktor 76 orang, seperti dijelaskan dalam tabel dibawah ini

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Female	83	50.6	50.6	50.6
Valid Male	81	49.4	49.4	100.0
Total	164	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Doktor	76	46.3	46.3	46.3
Valid Magister	88	53.7	53.7	100.0
Total	164	100.0	100.0	

Perhitungan untuk masing-masing variabel dilakukan sebagai berikut :

4. Variabel Daya Saing (Y)

Data Variabel Daya Saing (Y) sebagai berikut :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	.6	.6	.6
	65	3	1.8	1.8	2.4
	67	4	2.4	2.4	4.9
	68	2	1.2	1.2	6.1
	69	1	.6	.6	6.7
	70	1	.6	.6	7.3
	71	1	.6	.6	7.9
	73	4	2.4	2.4	10.4
	74	2	1.2	1.2	11.6
	75	6	3.7	3.7	15.2
	76	3	1.8	1.8	17.1
	77	3	1.8	1.8	18.9
	78	3	1.8	1.8	20.7
	79	5	3.0	3.0	23.8
	80	4	2.4	2.4	26.2
	81	3	1.8	1.8	28.0
	82	3	1.8	1.8	29.9
	83	2	1.2	1.2	31.1
	84	6	3.7	3.7	34.8
	85	4	2.4	2.4	37.2
	86	5	3.0	3.0	40.2
	87	5	3.0	3.0	43.3
	88	8	4.9	4.9	48.2
	89	5	3.0	3.0	51.2
	90	4	2.4	2.4	53.7
	91	2	1.2	1.2	54.9
	92	4	2.4	2.4	57.3
	93	3	1.8	1.8	59.1
	94	8	4.9	4.9	64.0
	95	6	3.7	3.7	67.7
	96	5	3.0	3.0	70.7
	97	7	4.3	4.3	75.0
	98	3	1.8	1.8	76.8
	99	5	3.0	3.0	79.9
	100	2	1.2	1.2	81.1
	102	3	1.8	1.8	82.9
	103	7	4.3	4.3	87.2
	104	7	4.3	4.3	91.5
	105	1	.6	.6	92.1
	106	2	1.2	1.2	93.3
	107	3	1.8	1.8	95.1
	109	1	.6	.6	95.7
	110	1	.6	.6	96.3
	112	1	.6	.6	97.0
	114	1	.6	.6	97.6
	116	1	.6	.6	98.2
	117	1	.6	.6	98.8

123	1	.6	.6	99.4
130	1	.6	.6	100.0
Total	164	100.0	100.0	

Jumlah Sampel (n)

:

164

Skor Maksimum

:

130

Skor Minimum

:

60

Rentang (R)

:

130-60= 70

Banyak kelas (K)

: 1

+ 3.3 log (n)

:

$1 + 3.3 \log (164) = 1 + 3.3 (2.21) = 8,3 = 8$

Panjang kelas

:

$R/K = 70/8$

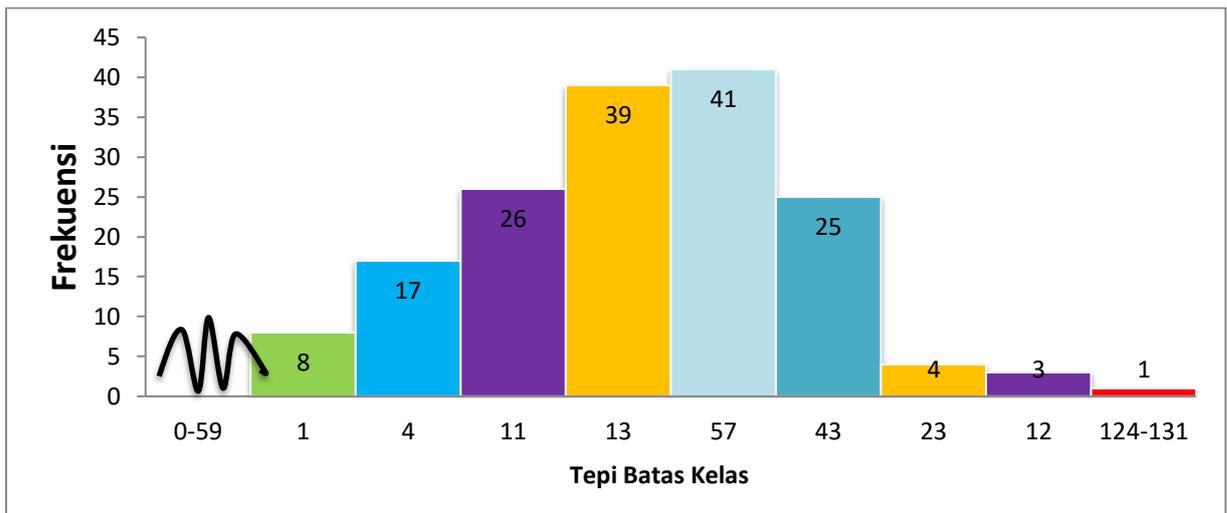
=

8,75 = 9

Tabel Distribusi Frekuensi Data Variabel Y

No	Kelas Interval	f_1	$f_{\text{relatif}} (\%)$	y	$f_1 y$	y^2	$f_1 y^2$
1	60-67	8	4,88	63,5	508	4032.25	32258
2	68-75	17	10,37	71,5	12515,5	5112.25	86908.25
3	76-83	26	15,85	79,5	2067	6320.25	164326.5
4	84-91	39	23,79	87,5	3412,5	7656.25	298593.75
5	92-99	41	25	95,5	3915,5	9120.25	373930.25
6	100-107	25	15,24	103,5	2587,5	10712.25	267806.25
7	108-115	4	2,44	111,5	446	12432.25	49729
8	116-123	3	1,81	119,5	239	14280.25	42840.75
9	124-131	1	0,61	127,5	127,5	16256.25	16256.25
	Σ	164	100		25.818,5		1.332.649

Dari tabel distribusi frekuensi data variabel Y diatas, maka dapat dibuatkan gambar histogramnya, sebagai berikut:



Mean

:

89,41

Median

:

89

Modus

:

88

Standar Deviasi

:

12,56

5. Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

Data Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁) sebagai berikut :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
64.00	1	.6	.6	.6
65.00	1	.6	.6	1.2
66.00	1	.6	.6	1.8
68.00	1	.6	.6	2.4
70.00	1	.6	.6	3.0
71.00	5	3.0	3.0	6.1
72.00	3	1.8	1.8	7.9
Valid 73.00	2	1.2	1.2	9.1
74.00	1	.6	.6	9.8
75.00	2	1.2	1.2	11.0
76.00	4	2.4	2.4	13.4
77.00	4	2.4	2.4	15.9
78.00	1	.6	.6	16.5
79.00	1	.6	.6	17.1
80.00	2	1.2	1.2	18.3

81.00	1	.6	.6	18.9
82.00	6	3.7	3.7	22.6
83.00	3	1.8	1.8	24.4
84.00	7	4.3	4.3	28.7
85.00	6	3.7	3.7	32.3
86.00	5	3.0	3.0	35.4
87.00	9	5.5	5.5	40.9
88.00	19	11.6	11.6	52.4
89.00	2	1.2	1.2	53.7
90.00	4	2.4	2.4	56.1
91.00	6	3.7	3.7	59.8
92.00	9	5.5	5.5	65.2
93.00	6	3.7	3.7	68.9
94.00	4	2.4	2.4	71.3
95.00	6	3.7	3.7	75.0
96.00	6	3.7	3.7	78.7
97.00	5	3.0	3.0	81.7
98.00	4	2.4	2.4	84.1
99.00	2	1.2	1.2	85.4
100.00	4	2.4	2.4	87.8
101.00	1	.6	.6	88.4
102.00	5	3.0	3.0	91.5
103.00	2	1.2	1.2	92.7
105.00	1	.6	.6	93.3
106.00	3	1.8	1.8	95.1
107.00	1	.6	.6	95.7
108.00	2	1.2	1.2	97.0
109.00	1	.6	.6	97.6
110.00	4	2.4	2.4	100.0
Total	164	100.0	100.0	

Jumlah Sampel (n)

164

Skor Maksimum

110

Skor Minimum

64

Rentang (R)

110-64= 46

Banyak kelas (K)

+ 3.3 log (n)

:

:

:

:

: 1

$$1 + 3.3 \log(164) = 1 + 3.3(2.21) = 8,3 = 8$$

Panjang kelas

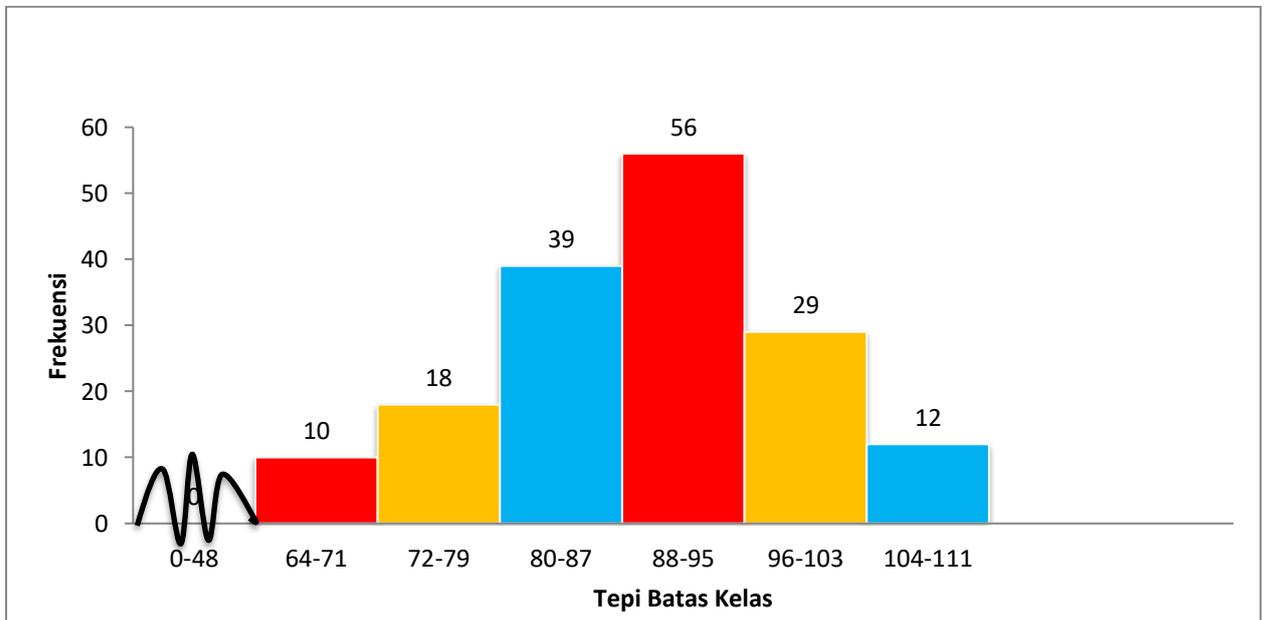
$$R/K = 46/8$$

$$5,75 = 6$$

Daftar Distribusi Frekuensi Data Variabel X_1

No	Kelas Interval	f_1	$f_{\text{relatif}}(\%)$	x_1	$f_1 x_1$	x_1^2	$f_1 x_1^2$
1	64-71	10	6,10	67,5	675	4.556,25	3.075.468,75
2	72-79	18	10,98	75,5	1.359	5.700,25	7.746.639,75
3	80-87	39	23,78	83,5	3.256,5	6.972,25	22.705.132,13
4	88-95	56	34,14	91,5	5.124	8.372,25	42.899.409
5	96-103	29	17,68	99,5	2.885,5	9.900,25	28.567.171,38
6	104-111	12	7,32	107,5	1.290	11.556,25	14.907.562,5
	Σ	164	100		14.590		119.901.383,5

Dari tabel distribusi frekuensi data variabel X_1 diatas, maka dapat dibuatkan gambar histogramnya, sebagai berikut:



Mean

88,95

Median

88,00

Modus

:

88,00

Standar Deviasi

:

10,05

6. Variabel Inovasi Kerja Dosen (X₂)

Data Variabel Inovasi Kerja Dosen (X₂) sebagai berikut :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
99.00	1	.6	.6	.6
100.00	2	1.2	1.2	1.8
101.00	2	1.2	1.2	3.0
102.00	2	1.2	1.2	4.3
103.00	4	2.4	2.4	6.7
104.00	3	1.8	1.8	8.5
107.00	3	1.8	1.8	10.4
108.00	2	1.2	1.2	11.6
109.00	4	2.4	2.4	14.0
111.00	1	.6	.6	14.6
112.00	3	1.8	1.8	16.5
113.00	2	1.2	1.2	17.7
114.00	1	.6	.6	18.3
115.00	4	2.4	2.4	20.7
116.00	2	1.2	1.2	22.0
117.00	2	1.2	1.2	23.2
118.00	3	1.8	1.8	25.0
119.00	1	.6	.6	25.6
120.00	3	1.8	1.8	27.4
121.00	5	3.0	3.0	30.5
122.00	6	3.7	3.7	34.1
123.00	2	1.2	1.2	35.4
124.00	5	3.0	3.0	38.4
Valid 125.00	4	2.4	2.4	40.9
126.00	4	2.4	2.4	43.3
127.00	4	2.4	2.4	45.7
128.00	15	9.1	9.1	54.9
129.00	8	4.9	4.9	59.8
130.00	2	1.2	1.2	61.0
131.00	4	2.4	2.4	63.4
132.00	2	1.2	1.2	64.6
133.00	2	1.2	1.2	65.9
134.00	3	1.8	1.8	67.7
135.00	3	1.8	1.8	69.5
136.00	5	3.0	3.0	72.6
137.00	6	3.7	3.7	76.2
138.00	1	.6	.6	76.8
139.00	2	1.2	1.2	78.0
140.00	1	.6	.6	78.7
141.00	6	3.7	3.7	82.3
142.00	4	2.4	2.4	84.8
143.00	3	1.8	1.8	86.6
144.00	4	2.4	2.4	89.0
146.00	1	.6	.6	89.6
148.00	2	1.2	1.2	90.9
149.00	2	1.2	1.2	92.1
150.00	2	1.2	1.2	93.3

151.00	1	.6	.6	93.9
152.00	1	.6	.6	94.5
153.00	3	1.8	1.8	96.3
154.00	1	.6	.6	97.0
155.00	1	.6	.6	97.6
158.00	1	.6	.6	98.2
159.00	1	.6	.6	98.8
160.00	2	1.2	1.2	100.0
Total	164	100.0	100.0	

Jumlah Sampel (n)

:

164

Skor Maksimum

:

160

Skor Minimum

:

99

Rentang (R)

:

160-99= 61

Banyak kelas (K)

: 1

+ 3.3 log (n)

:

$1 + 3.3 \log (164) = 1 + 3.3 (2.21) = 8,3 = 8$

Panjang kelas

:

$R/K = 61/8$

=

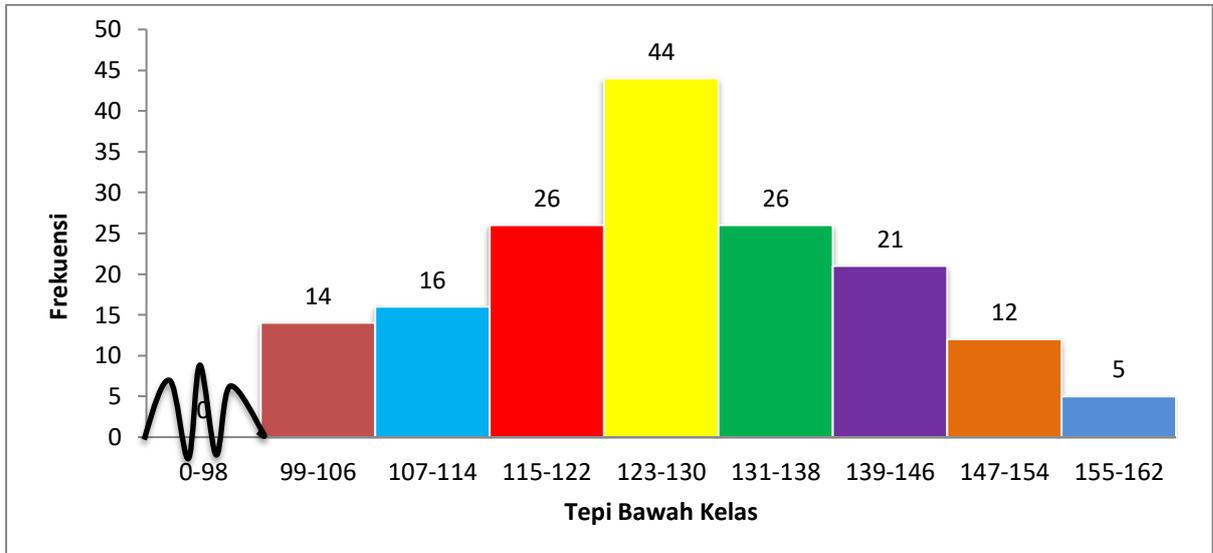
7,63 = 8

Daftar Distribusi Frekuensi Data Variabel X_2

No	Kelas Interval	f_1	$f_{\text{relatif}}(\%)$	X_2	$f_1 X_2$	x_2^2	$f_1 x_2^2$
1	99-106	14	8,54	102,5	1.435	10.506,25	15.076.468,75
2	107-114	16	9,76	110,5	1.768	12.210,25	21.587.722
3	115-122	26	15,84	118,5	3.081	14.042,25	43.264.172,25
4	123-130	44	26,83	126,5	5.566	16.002,25	89.068.523,5
5	131-138	26	15,84	134,5	3.497	18.090,25	63.261.604,25

6	139-146	21	12,81	142,5	2.992,5	20.306,25	60.766.453,13
7	147-154	12	7,32	150,5	1.806	22.650,25	40.906.351,5
8	155-162	5	3,06	158,5	792,5	25.122,25	19.909.383,13
Σ		164	100		20.938		353.840.678,5

Dari tabel distribusi frekuensi data variabel X_2 diatas, maka dapat dibuatkan gambar histogramnya, sebagai berikut:



Gambar Histogram Variabel Inovasi Kerja Dosen (X_2)

Mean

:

127,81

Median

:

128

Modus

:

128

Standar Deviasi

:

14,35

Lampiran 6 : Deskripsi Masing-masing variabel menurut Indikator

1. Variabel Daya Saing (Y)
2. Kebijakan Manajemen Strategik (X_1)
3. Variabel Inovasi Kerja

Lampiran 7 : Pengujian Pengaruh X_1 terhadap Y

Persamaan Regresi Y atas X_1 adalah $\hat{Y} = a + bX_1$

Harga koefisien b, harga konstanta a, harga JK dan harga KT dihitung dengan bantuan SPSS for windows release 20,0, sebagai berikut

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.094	7.162		2.945	.004
Kebijakan Manajemen Strategik	.767	.080	.602	9.597	.000

a. Dependent Variable: Daya Saing

Bentuk regresi antara X_1 dengan Y

Dari harga-harga diatas, dapat harga a sebesar 21,09, harga b sebesar 0,764. Sehingga bentuk regresi $\hat{Y} = 21,09 + 0,767X_1$

Uji Keberartian dan Uji linearitas regresi antara X_1 dengan Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9320.236	1	9320.236	92.103	.000 ^b
Residual	16393.392	162	101.194		
Total	25713.628	163			

a. Dependent Variable: Daya Saing

b. Predictors: (Constant), Kebijakan Manajemen Strategik

TABEL ANOVA^a

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			12648.938	42	301.165	2.789	.000
Daya Saing * Between Groups	Linearity		9320.236	1	9320.236	86.320	.000
Kebijakan Manajemen Strategik	Deviation from Linearity		3328.703	41	81.188	.752	.851
Within Groups			13064.690	121	107.973		
Total			25713.628	163			

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$1336711$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = 215003569/164 = 1310997,37$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dituangkan ke dalam tabel Anava sebagai berikut :

Tabel Anava Uji Signifikansi dan Uji Kelinearitasan antara (X_1) dengan (Y)

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{Tabel}	
					0,05	0,01
Total	164	1336711,00				

Regresi (a)	1	1310997,37				
Regresi (b/a)	1	9320,24	9320,24	92,10**	3,90	6,79
Sisa	162	16393,39	101,19			
Tuna Cocok	41	3328,70	81,19	0,72 ^{ns}	1,43	2,15
Galat	121	13064,69	107,97			

** = sangat signifikan $F_{hitung} (92,10) > F_{tabel} (6,79)$

ns = tidak signifikan $F_{hitung} (0,72) < F_{tabel} (1,43)$

Harga F regresi diperoleh sebesar 92,10 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan penyebut 162 pada taraf signifikan 0,01 sebesar 6,79. Ternyata harga F hitung $>$ F tabel, ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$.

Harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,72. Sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 41 dan dk penyebut 121 pada taraf signifikan 0,05 sebesar 1,43. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi Y atas X_1 adalah linear.

Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

Dengan bantuan SPSS for windows 20,0, didapatkan korelasi sederhana sebagai berikut :

		Kebijakan Manajemen Strategik	Daya Saing
Kebijakan Strategik	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	164	164
Daya Saing	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Signifikansi Korelasi Sederhana antara X_1 dengan Y

$$t = \frac{ry_1 \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y1}^2}}$$

$$t = \frac{0,602 \sqrt{164 - 3 - 1}}{\sqrt{1 - 0,602^2}}$$

$$t = \frac{7,615}{0,799}$$

$$t = 9,53$$

Dari daftar tabel t dengan dk 162 pada $\alpha = 0,05$ di dapat harga t sebesar 1,65 sedangkan $\alpha = 0,01$ didapat harga t sebesar 2,35. Karena $t_{hitung} (9,53) >$ tabel 2,35. Kesimpulan korelasi antara X_1 dengan Y sangat signifikan.

Determinasi

Dari hasil perhitungan di dapat $(r_{y1})^2 = 0,602$ dengan demikian $(r_{y1})^2 = (0,602)^2 = 0.362$

Korelasi Parsial antara X_1 dengan Y jika X_2 di kontrol

Dengan bantuan SPSS for windows 20,0, di dapat harga-harga koefisien korelasi sebagai berikut:

Correlations					
Control Variables			Kebijakan Manajemen Strategik	Daya Saing	Inovasi Kerja
-none-a	Kebijakan Manajemen Strategik	Correlation	1.000	.602	.571
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	162	162
	Daya Saing	Correlation	.602	1.000	.407
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	162	0	162
	Inovasi Kerja	Correlation	.571	.407	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	162	162	0
a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.					

Tabel output pertama “none-a” menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel Kebijakan Manajemen Strategik dengan Daya Saing sebelum dimasukkan variabel control (Inovasi Kerja) dalam analisis. Output nilai koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0,602 (positif) dan nilai significance (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kebijakan manajemen strategik dengan daya saing UNG tanpa adanya variabel kontrol (inovasi kerja). Makna nilai correlation sebesar 0,602 ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan.

Selanjutnya dilakukan penghitungan korelasi parsial, mencermati hubungan variabel kebijakan manajemen strategik (X_1) dengan Daya Saing (Y) sesudah dimasukkan variabel kontrol yakni inovasi kerja (X_2). Untuk memaknai uji parsial ini, mengacu pada rumusan hipotesis uji korelasi parsial

H_0 = hubungan antara kebijakan manajemen strategik dengan daya saing sebagai variabel kontrol adalah inovasi kerja tidak signifikan.

H_a = hubungan antara kebijakan manajemen strategik dengan daya saing sebagai variabel kontrol adalah inovasi kerja signifikan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi parsial Sig (2-tailed), sebagai berikut :

3. Jika nilai significance 2(tailed) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a di tolak
4. Jika nilai significance (2 tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Setelah dilakukan Kontrol pada variabel inovasi kerja, maka didapatkan koefisien korelasi melalui bantuan SPSS for windows versi 20,0 sebagai berikut:

Tabel Korelasi Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X_1) dengan Daya Saing (Y), dengan di control variabel Inovasi Kerja (X_2), sebagai berikut

Correlations					
Control Variables			Kebijakan Manajemen Strategik	Daya Saing	Inovasi Kerja
Inovasi Kerja	Kebijakan Manajemen Strategik	Correlation	1.000	.493	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	161	
	Daya Saing	Correlation	.493	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	161	0	
a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.					

Tabel output diatas “Inovasi Kerja sebagai variabel control menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel kebijakan manajemen dengan daya saing, nilai koefisien korelasi menjadi 0,493 (bernilai positif dan kategori hubungan kuat) dengan nilai signifikane (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan antara Kebijakan Manajemen Strategik dengan Daya Saing dengan Inovasi Kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan

Uji korelasi parsial di atas juga menunjukkan bahwa variabel inovasi kerja sebagai variabel control memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel kebijakan manajemen strategik dengan daya saing. Variabel Kebijakan Manajemen Strategik bukan satu-satunya variabel yang menentukan atau memberikan pengaruh terhadap variabel daya saing, karena ada variabel lainnya juga berhubungan dan memberikan pengaruh yaitu inovasi kerja serta variabel lainnya.

LAMPIRAN 7 : Pengujian Pengaruh X_2 terhadap Y

Persamaan Regresi Y atas X_2 adalah $\hat{Y} = a + bX_2$

Harga koefisien b, harga konstanta a, harga JK dan harga KT dihitung dengan bantuan SPSS for windows release 20,0, sebagai berikut

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.839	8.074		5.429	.000
Inovasi Kerja	.357	.063	.407	5.679	.000

a. Dependent Variable: Daya Saing

Bentuk regresi antara X_2 dengan Y

Dari harga-harga diatas, dapat harga a sebesar 43,839, harga b sebesar 0,357. Sehingga bentuk regresi $\hat{Y} = 43,839 + 0,3577X_2$

Uji Keberartian dan Uji linearitas regresi antara X_2 dengan Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4269.066	1	4269.066	32.250	.000 ^b
Residual	21444.562	162	132.374		
Total	25713.628	163			

a. Dependent Variable: Daya Saing

b. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja

ANOVA TABLE

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing * Inovasi Kerja Dosen	(Combined)	11069.870	54	204.998	1.526	.032
	Between Groups	4269.066	1	4269.066	31.777	.000
	Linearity	6800.804	53	128.317	.955	.566
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	14643.758	109	134.346		
	Total	25713.628	163			

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$1336711$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = 215003569/164 = 1310997,37$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dituangkan ke dalam tabel Anava sebagai berikut :
Tabel Anava Uji Signifikansi dan Uji Kelinearitasan antara (X_2) dengan (Y)

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{Tabel}	
					0,05	0,01
Total	164	1336711,00				

Regresi (a)	1	1310997,37				
Regresi (b/a)	1	4269,07	4269,07	32,25**	3,90	6,79
Sisa	162	21444,56	132,37			
Tuna Cocok	53	6800,80	128,32	0,95 ^{ns}	1,50	1,78
Galat	109	14643,76	134,35			

** = sangat signifikan $F_{hitung} (32,25) > F_{tabel} (6,79)$

ns = tidak signifikan $F_{hitung} (0,95) < F_{tabel} (1,50)$

Harga F regresi diperoleh sebesar 32,25 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan penyebut 162 pada taraf signifikan 0,01 sebesar 6,79. Ternyata harga F hitung $>$ F tabel, ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$.

Harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,95. Sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 53 dan dk penyebut 109 pada taraf signifikan 0,05 sebesar 1,50. Karena F hitung $<$ F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa regresi Y atas X_1 adalah linear.

Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

Dengan bantuan SPSS for windows 20,0, didapatkan korelasi sederhana sebagai berikut :

		Inovasi Kerja	Daya Saing
Inovasi Kerja	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	164	164
Daya Saing	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Signifikansi Korelasi Sederhana antara X_2 dengan Y

$$t = \frac{r_{y2} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y2}^2}}$$

$$t = \frac{0,407 \sqrt{164-3-1}}{\sqrt{1-0,407^2}}$$

$$t = \frac{5,148}{0,913} = 5,64$$

Dari daftar tabel t dengan dk 162 pada $\alpha = 0,05$ di dapat harga t sebesar 1,65 sedangkan $\alpha = 0,01$ didapat harga t sebesar 2,35. Karena $t_{hitung} (5,64) >$ tabel 2,35. Kesimpulan koefisien korelasi antara X_2 dengan Y sangat signifikan

Determinasi

Dari hasil perhitungan di dapat $(r_{y2})^2 = 0,407$ dengan demikian $(r_{y2})^2 = (0,407)^2 = 0,166$

Korelasi Parsial antara X_2 dengan Y, jika X_1 di Kontrol

Dengan bantuan SPSS for windows 20,0, di dapat harga-harga koefisien korelasi sebagai berikut:

Correlations					
Control Variables			Inovasi Kerja	Daya Saing	Kebijakan Manajemen Strategik
-none ^a	Inovasi Kerja	Correlation	1.000	.407	.571
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	162	162
	Daya Saing	Correlation	.407	1.000	.602
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		df	162	0	162
	Kebijakan Manajemen Strategik	Correlation	.571	.602	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		df	162	162	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Dari Tabel output diatas didapatkan informasi mengenai hubungan variabel inovasi kerja (X_2) dengan daya saing (Y) sebelum dan sesudah dimasukkan variabel kontrol yakni kebijakan manajemen strategik (X_2). Untuk memaknai uji parsial ini, mengacu pada rumusan hipotesis uji korelasi parsial

Ho = hubungan antara inovasi kerja dengan daya saing sebagai variabel kontrol adalah kebijakan manajemen strategik tidak signifikan

Ha = hubungan antara inovasi kerja dengan daya saing, sebagai variabel control adalah kebijakan manajemen strategik signifikan

Dasar pengambilan dalam uji korelasi parsial Sig (2-tailed), sebagai berikut :

1. Jika nilai significance 2 (tailed) $0,05$, maka Ho diterima dan Ha di tolak
2. Jika nilai significance 2 (tailed) $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha di terima

Selanjutnya dilakukan control pada variabel kebijakan manajemen strategik, didapatkan

Correlations					
Control Variables			Inovasi Kerja	Daya Saing	Kebijakan Manajemen Strategik
Kebijakan Manajemen Strategik	Inovasi Kerja	Correlation	1.000	.097	
		Significance (2-tailed)	.	.021	
		Df	0	161	
	Daya Saing	Correlation	.097	1.000	
		Significance (2-tailed)	.021	.	
		Df	161	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

harga besaran, seperti dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel ouput diatas kebijakan manajemen strategik (X_1) sebagai variabel kontrol menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara inovasi kebijakan manajemen dengan daya saing, nilai koefisien korelasi menjadi $0,097$ (bernilai positif dan kategori hubungan lemah) dengan nilai significane (2-tailed) sebesar $0,021 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti

terdapat hubungan antara inovasi kerja dengan daya saing dengan kebijakan manajemen strategi sebagai variabel kontrol adalah signifikan.

Tabel output pertama “none-a” menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel inovasi kerja dengan daya saing sebelum dimasukkan variabel kontrol (kebijakan manajemen strategik) dalam analisis. Output nilai koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0,407 (positif) dan nilai significance (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara inovasi kerja dengan daya saing tanpa adanya variabel kontrol (kebijakan manajemen strategik). Makna nilai correlation sebesar 0,407 ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan.

Uji korelasi parsial di atas juga menunjukkan bahwa variabel inovasi kerja sebagai variabel kontrol memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel kebijakan manajemen strategik dengan daya saing. Variabel Kebijakan Manajemen Strategik bukan satu-satunya variabel yang menentukan atau memberikan pengaruh terhadap variabel daya saing, karena ada variabel lainnya juga berhubungan dan memberikan pengaruh yaitu inovasi kerja serta variabel lainnya.

$$t = \frac{ry_2 \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y_2^2}}}$$

$$t = \frac{ry_2 \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y_2^2}}}$$



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
Jalan: Jenderal Sudirman No. 6 Kota Gorontalo
Telepon: (0435) 821125 fax (0435) 821752
Laman: www.ung.ac.id

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
NOMOR 456/UN47/HK.02/2020

TENTANG

DOSEN PENERIMA PENDANAAN PENELITIAN BIAYA PNBP/BLU
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TAHUN 2020

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan hasil penilaian Seminar Proposal dan Hasil Rapat Reviewer Penelitian Biaya PNBP/BLU Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2020, maka perlu menetapkan dosen penerima pendanaan penelitian;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menerbitkan Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo tentang Dosen Penerima Pendanaan Penelitian Biaya PNBP/BLU Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2020.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahkan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
 6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 11 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Gorontalo (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 605);

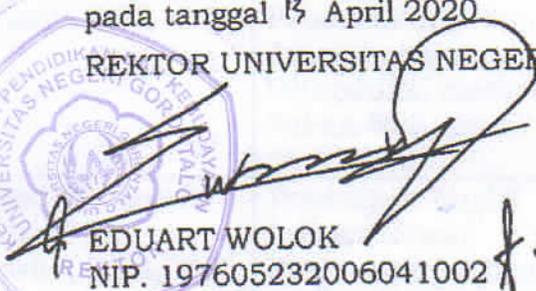
7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 82 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Negeri Gorontalo (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1919);
8. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
9. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 131/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Negeri Gorontalo pada Departemen Pendidikan Nasional Sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
10. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 32029/M/KP/2019 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Periode Tahun 2019-2023;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TENTANG DOSEN PENERIMA PENDANAAN PENELITIAN BIAYA PNBP/BLU UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TAHUN 2020.
- KESATU : Menetapkan nama-nama Dosen Penerima Pendanaan Penelitian Biaya PNBP/BLU Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2020, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Rektor ini;
- KEDUA : Biaya yang timbul sehubungan dengan surat keputusan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2020 Nomor: 023.17.2.677521/2020 tanggal 27 Desember 2019;
- KETIGA : Keputusan Rektor ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Gorontalo
pada tanggal 13 April 2020

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO,


EDUART WOLOK
NIP. 197605232006041002

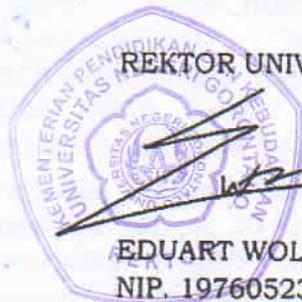
LAMPIRAN
 KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
 NOMOR 458/UN47/HK.02/2020
 TANGGAL 15 APRIL 2020
 TENTANG
 DOSEN PENERIMA PENDANAAN PENELITIAN BIAYA
 PNBP/BLU UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TAHUN
 2020

DAFTAR PENERIMA PENDANAAN PENELITIAN BIAYA PNBP/BLU
 UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TAHUN 2020

NO	SKIM	NAMA DOSEN	JUDUL PENELITIAN	BIAYA
1	Penelitian Dosen Pemula	Sartika Dewi Usman, S.T., M.T Ir. Rawiyah Husnan, MT	Efektivitas Penerapan media video pembelajaran pada mata pelajaran Mekanika Teknik di SMK Negeri 3 Kota Gorontalo	9.000.000
2	Penelitian Dosen Pemula	Jamal Darusalam Giu, ST, MT Ir. Fentje Abdul Rauf, MT Jumiati Ilham, ST, MT	Desain Inverter Adaptif Berbasis Logika Fuzzy-PI pada Solar Home System untuk Rumah Mandiri Energi	9.000.000
3	Penelitian Dosen Pemula	Ninieki Pratiwi, S.T., M.T Ir. Sri Sutarni Arifin, S.Hut, M.Si	Desain Model Eco-Cooler Yang Dapat Diterapkan Pada Rumah Tinggal Penduduk Di Gorontalo Dengan Menggunakan Aplikasi Ansys	9.500.000
4	Penelitian Dosen Pemula	La Nane, S.Pi, M.Agr.Sc Dr. Alfi Sahri Remi Baruadi, S.Pi, M.Si	Inventarisasi Jenis dan Kepadatan Lamun yang Potensial untuk Dikembangkan dan Diproduksi menjadi Pakan Bulu Babi (Sea urchin)	10.000.000
5	Penelitian Dosen Pemula	Djihad Wungguli, S.Pd., M.Si Nurwan, S.Pd, M.Si	Penerapan Model Integer Linear Programming dalam Optimasi Penjadwalan Mata Kuliah Secara otomatis di Kampus Baru Bone Bolango	9.000.000

21	Penelitian Kebijakan Kelembagaan	Dr. Sri Yulianty Mozin, ST, MPA Prof. Dr. Arifin Tahir, M.Si	Rancangan Model Refungsionalisasi Administrasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Perguruan Tinggi (Studi Kasus: Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo)	28.000.000
22	Penelitian Kebijakan Kelembagaan	Dr. Arwildayanto, S.Pd., M.Pd Dr. Arifin Sucing, M.Pd Dr. Arifin, M.Pd	Kebijakan Manajemen Strategik Dan Inovasi Kerja Dosen Kontribusinya Terhadap Peningkatan Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo	28.500.000
23	Penelitian Kebijakan Kelembagaan	Dr. Rizan Machmud, S.Kom, M.Si Tineke Wolok, ST, MM	Perancangan Model Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Provinsi Gorontalo	28.500.000
24	Penelitian Kebijakan Kelembagaan	Selvi, SE, M.Si Umim Kango, S.Pd, M.Si	Implementasi Badan Layanan Umum (Blu) Guna Mewujudkan Good University Governance Di Universitas Negeri Gorontalo	28.000.000
25	Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar	Dr. Dra. Novri Y. Kandowangko, M.PDr. Jusna Ahmad, M.SiDr. Margaretha Solang, M.Si	Keragaman Tanaman Jagung Lokal Di Wilayah Pesisir Teluk Tomini Berdasarkan Karakteristik Anatomi, Morfologi Dan Nilai Nutrisi	50.000.000
26	Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar	Prof. Dr. Ramli Utina, M.Pd Dr. Dewi Wahyuni K. Baderan, M.Si Dr. Marini Susanti Hamidun, M.Si	Biodiversity Dari Geosite Potensial Pantai Biluhu Sebagai Rintisan Pengembangan Geopark Global Dan Berkelanjutan Provinsi Gorontalo	50.000.000
27	Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar	Prof. Dr. Ishak Isa, M.Si	Pengembangan Asap Cair Tempurung Kelapa Sebagai Pestisida Organik Dan Pengawet Pangan Alami	50.000.000

90	Penelitian Dasar	Daud Yusuf, S.Kom, M.Si Wiwin Kobi, S.Pd, M.Pd	Pemodelan Sistem Informasi Geografis Untuk Zonasi Kawasan Rehabilitasi Mangrove Di Kawasan Pesisir Selatan Provinsi Gorontalo	22.500.000
91	Penelitian Dasar	Dr. Tri Handayani Amaliah, SE. Ak, M.Si Ronald S. Badu, SE, M.Si	Konstruksi Konsep Akuntansi Berbasis Nilai-Nilai Makrifat Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Suatu Pendekatan Etnometodologi Islam)	23.000.000
92	Penelitian Dasar	Ernawati, ST, MT Lidya S. Tatura, ST, M.Si Abdi Gunawan Djafar, ST, M.Si	Pengembangan Ornamen "Jalamba/Toyidu" Pada Desain Interior Dan Bangunan Modern Sebagai Ciri Khas Arsitektur Gorontalo	23.500.000
93	Penelitian Dasar	Dr. Jusna Ahmad, M.Si Dr. Chairunnisah J. Lamangantjo, M.Si Wirnangsi D. Uno, S.Pd, M.Kes	Potensi Gulma Siam (Chromolaena Odorata) Sebagai Pupuk Dan Pestisida Cair Serta Aplikasinya Untuk Meningkatkan Produksi Hortikultura	22.500.000
94	Penelitian Dasar	Dr. Indriati Husain, S.P, M.Si Yunnita Rahim, SP, M.Si	Induksi Keragaman Sifat dengan Sinar Gamma dan Uji Daya Hasil untuk Pengembangan Tanaman Jagung Manis di Provinsi Gorontalo	22.500.000
TOTAL				2.271.000.000



REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO,

EDUART WOLOK

NIP. 197605232006041002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jalan Jenderal Sudirman Nomor 6 Kota Gorontalo
Telepon (0435) 821152 Faximile (0435) 821725
Laman www.ung.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 160 /UN47.D1/PT.01.05/2020

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Gorontalo dengan ini menugaskan kepada:

No	Nama	NIP	Pangkat	Gol	Jabatan
1	Dr. Arwildayanto, S.Pd., M.Pd	197509152008121001	Pembina Tkt.I	IVb	Ketua Tim Peneliti
2	Dr. Arifin Sukung, M.Pd	197607052006041004	Penata	IIIc	Anggota Tim Peneliti
3	Dr. Arifin, M.Pd	197703032005011003	Penata Tkt.I	IIIId	Anggota Tim Peneliti

Untuk melakukan penelitian yang dibiayai oleh PNB/BLU tahun anggaran 2020 Universitas Negeri Gorontalo Skim Penelitian Kebijakan Kelembagaan dengan judul "Kebijakan Manajemen Strategik Dan Inovasi Kerja Dosen Kontribusinya Terhadap Peningkatan Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo" yang dilaksanakan mulai dari bulan April hingga Oktober Tahun 2020.

Demikian Surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

23 April 2020
Ketua LPPM,

Prof. Dr. Ishak Isa, M.Si
NIP. 196105261987031005



Gorontalo, 23 Juni 2020

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak Rektor
Universitas Negeri Gorontalo
di
Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Arwildayanto, M.Pd
NIP : 197509152008121001
Jabatan : Ketua Tim Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan Penelitian Kebijakan Kelembagaan Tahun Anggaran 2020 dengan judul "**Kebijakan Manajemen Strategik dan Inovasi Kerja Dosen Kontribusinya Terhadap Peningkatan Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo**", bersama Anggota I Dr. Arifin Sukung, M.Pd dan Anggota II Dr Arifin, M.Pd, maka dengan ini kami bermohon kepada Bapak Rektor berkenan memberikan izin kepada kami untuk meneliti serta mengumpulkan data-data penelitian di Universitas Negeri Gorontalo.

Demikian permohonan ini dibuat, atas perkenan Bapak disampaikan ucapan terima kasih.

Yang bermohon,



Dr. Arwildayanto, M.Pd



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Alamat : Jalan Jenderal Sudirman Nomor: 06 Kota Gorontalo, 96128

Telp. (0435) 821125-825424 Fax: (0435) 821752

Laman : <http://www.ung.ac.id>

SURAT IZIN

Nomor : 1195/UN47.1/KP/2020

Berdasarkan surat permohonan tanggal 23 Juni 2020, dengan ini Rektor Universitas Negeri Gorontalo memberikan izin kepada :

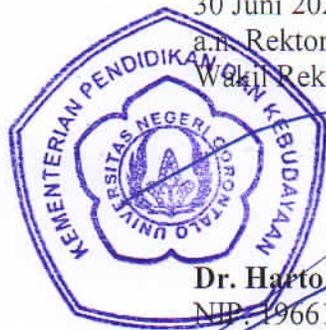
Nama : Dr. Arwildayanto, S.Pd, M.Pd
NIP : 197509152008121001
Unit Kerja : Fakultas Ilmu Pendidikan

Untuk mengadakan penelitian di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo dengan judul "Kebijakan Manajemen Strategik dan Inovasi Kerja Dosen Kontribusinya terhadap Peningkatan Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo". Demikian surat izin ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

30 Juni 2020,

a.n. Rektor,

Wakil Rektor Bidang Akademik



Dr. Harto S. Malik, M.Hum

NIP. 196610041993031010

Tembusan Yth:
- Dekan FIP UNG