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 Suking, 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. Arwidayanto, S.Pd., M.Pd
B. NIDN : 0015097511
C. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
D. Program Studi : Manajemen Pendidikan
E. Nomor HP : +6281244093774
F. Email : arwidayanto@ung.ac.id

ANGGOTA PENELITI (1)
A. Nama Lengkap : Dr. Affin, S.Pd., M.Pd
B. NIDN : 0003037703
C. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

ANGGOTA PENELITI (2)
A. Nama Lengkap : Dr. Afifin Suking, 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 : - Dusukkan Ke Lembaga : Rp 29.600.000,-
- Dana Internal PT : -
- Dana Institusi Lain : -

Mengetahui,
Dekan Pascasarjana Pendidikan

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

Menerima,
Ketua Lembaga Penelitian

(Prof. Dr. Isniwati, M.Si)
NIP/NIK : 196105261987031005

Gorontalo, 20 Oktober 2020
Ketua Peneliti,
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 menyuskesan 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 ...................................................................... vi
DAFTAR GAMBAR ................................................................... vii
DAFTAR LAMPIRAN ............................................................... ix

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 (X₁) terhadap Daya Saing (Y) .......... 52
   b. Pengaruh Inovasi Kerja (X₂) terhadap Daya Saing ............................................. 54
   c. Kontribusi Kebijakan Manajemen Strategik (X₁) dan Inovasi Kerja (X₂) 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Tabel Judul</th>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.1</td>
<td>Skema Output Penelitian</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1</td>
<td>Jumlah Populasi Penelitian</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2</td>
<td>Distribusi Responden Penelitian</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>3.3</td>
<td>Alternatif Pilihan Jawaban Instrumen Penelitian</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>3.4</td>
<td>Kisi-Kisi Variabel Daya Saing</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>3.5</td>
<td>Koefisien Validasi dan Status Validasi</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>3.6</td>
<td>Kisi-Kisi Instrumen Kebijakan Manajemen Strategik (X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt;)</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>3.7</td>
<td>Koefisien Validasi dan Status Validasi</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>3.8</td>
<td>Kisi-Kisi Inovasi Kerja Dosen (X&lt;sub&gt;2&lt;/sub&gt;)</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>3.9</td>
<td>Koefisien Validasi dan Status Validasi</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>3.10</td>
<td>Daftar Pertanyaan Wawancara</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>3.11</td>
<td>Pedoman Dokumentasi</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>3.12</td>
<td>Kriteria Penilaian</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>3.13</td>
<td>Kriteria Penilaian Skor Responden</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>4.1</td>
<td>Daftar Distribusi Frekuensi Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo (Y)</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>4.2</td>
<td>Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Daya Saing</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>4.3</td>
<td>Daftar Distribusi Frekuensi Kebijakan Manajemen Strategik (X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt;)</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>4.4</td>
<td>Hasil Jawaban Kuesioner Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>4.5</td>
<td>Daftar Distribusi Frekuensi Data Inovasi Kerja Dosen (X&lt;sub&gt;2&lt;/sub&gt;)</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>4.6</td>
<td>Hasil Jawaban Kuesioner Data Inovasi Kerja Dosen</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>4.7</td>
<td>Statistics Deskriptif</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>4.8</td>
<td>One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>4.9</td>
<td>One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>4.10</td>
<td>Test of Normality Variabel (Y)</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>4.11</td>
<td>Test of Normality Variabel X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt;</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>4.12</td>
<td>Test of Normality Variabel X&lt;sub&gt;2&lt;/sub&gt;</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>4.13</td>
<td>ANOVA</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>4.14</td>
<td>Measures of Association</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>4.15</td>
<td>ANOVA</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>4.16</td>
<td>Measures of Association</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>4.17</td>
<td>Multikolinearitas Data Kebijakan Manajemen Strategik, Inovasi Kerja, Daya Saing</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>4.18</td>
<td>Heteroskedastisitas Data Kebijakan Manajemen Strategik, Inovasi Kerja, Daya Saing</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>4.19</td>
<td>Autokorelasi Data</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>4.20</td>
<td>Korelasi Sederhana X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt; dan Y</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>4.21</td>
<td>Korelasi Sederhana X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt; terhadap Y</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>4.22</td>
<td>ANOVA</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>4.23</td>
<td>ANOVA</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>4.24</td>
<td>ANOVA</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>4.25</td>
<td>ANOVA Uji Signifikasi &amp; Uji Kelinearitas Persamaan Regresi X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt; dan Y</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>4.26</td>
<td>Measures of Association</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>4.27</td>
<td>Korelasi Sederhana X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt; dan Y</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>4.28</td>
<td>Korelasi Regresi X&lt;sub&gt;2&lt;/sub&gt; dan Y</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>4.29</td>
<td>Model Summary</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>4.30</td>
<td>Uji Keberartian dan Uji Linearitas Regresi</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>4.31</td>
<td>ANOVA</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>4.32</td>
<td>Anova Uji Signifikasi dan Uji Linearitas Regresi X&lt;sub&gt;2&lt;/sub&gt; dan Y</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>4.33</td>
<td>Measures of Association</td>
<td>57</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 ($Y$), tanpa 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 Rangking Universitas Negeri Gorontalo 3 tahun Terakhir ................................. 70
Tabel 4.49 Dosen Universitas Negeri Gorontalo yang belum ada Sitasi ................................. 72
**DAFTAR GAMBAR**

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lampiran</th>
<th>Judul</th>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Biodata Ketua dan Anggota Peneliti</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Instrumen Penelitian</td>
<td>122</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Jawaban Responden</td>
<td>127</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Uji Validitas Variabel Penelitian</td>
<td>132</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Jawaban Responden</td>
<td>127</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Analisis Statistik Deskriptif</td>
<td>136</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Analisis Statistik Deskriptif</td>
<td>145</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Pengujian Pengaruh X&lt;sub&gt;1&lt;/sub&gt; terhadap Y</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Pengujian Pengaruh X&lt;sub&gt;2&lt;/sub&gt; terhadap Y</td>
<td>150</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 yang efisien, kerja, interaksi manusia di dukung penyediaan data (Pamungkas; 2016). Transformasi era revolusi industri 1.0 sampai 4.0 dijelasksn pada gambar 1.1.

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

Revolusi industri 4.0 menuntun perguruan tinggi lebih adatif, 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,
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)


Gambar 1.3. Rangking UNG menurut Kemristek Dikti, 2019

Disamping itu, Kemristek Dikti melalui siaran pers Nomor No.19/SP/HM/BKKP/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 kontribusiya 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Jenis Luaran</th>
<th>Target Output 2020</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Publikasi ilmiah</td>
<td>Submitted</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Internasional Bereputasi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nasional Terakreditasi</td>
<td>Published</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Pemakalah temu ilmiah</td>
<td>Dilaksanakan</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nasional</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kebijakan Manajemen Strategis</td>
<td>Draft</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Buku Ajar/HAKI</td>
<td>Terbit</td>
</tr>
</tbody>
</table>
BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Daya Saing Perguruan Tinggi

Dunia saat ini memasuki era revolusi industri 4.0 atau era distrupsi 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 memaksanya 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 professional 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 reyasa teknologi, menjadi pelopor karakter baik, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas, adaptif dengan perubahan sesuai dengan harapan stakeholdernya (Najib, A., & Ma’arif, S, 2019).


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).


Dalam level nasional kita bisa mencermati kecenderungan 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 diferensiasi 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 bera reputasi baik secara internasional.


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

Indikator lainnya berdaya saingnya perguruan tinggi dilingkup 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).


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 akademikanya.
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 koorporasi, 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 mendefenisikan 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 mengeksploitatasi 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 actionsthat 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 strategik 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 strategik
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 pemasak 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 stratetik berasal dari para manajer puncak. Para manajer puncak dapat mendapatkan masukan pegawai sebelum mengambil keputusan bersifat strategis. 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 strategis, 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 strategis mengkombinasikan berbagai aktivitas-aktivitas dari bagian fungsional suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga tahapan dalam kebijakan manajemen strategis, yaitu perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi (David, Fred R.; 2014). Ketiga tahapan itu, bisa dijelaskan dalam gambar 2.1 diikut 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 konkret 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 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 pembaharuany 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


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, kemahasiswaan dan alumni, peran serta masyarakat, 3) mendorong terwujudnya penerapan dan pemanfaatan hasil kerja civitas akademik dalam bentuk penelitian dan pengembangan yang mengandung unsur kebaharuan 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, devide, 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 kebaharuan gagasan atau ide. Hal senada dijelaskan Nicholls (2018) *If the idea seems new to the individual, it is en innovation*. Pandangan seorang dosen tentang kebaharuan suatu ide menentukan reaksinya terhadap ide tertentu. Inovasi kerja dosen mengandung aspek kebaharuan 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 kebaharuan 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 seorang dosen maka gagasan tersebut adalah sebuah inovasi, kebaharuan suatu inovasi tidak hanya menyangkut kebaharuan pengetahuan, seorang 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 menterimahakan 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 efieisensi 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 keinovatipan (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 menjaring 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 menggunakkan 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 (Arwidayanto, 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 menjadi 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 digenjot 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 Ghufron 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 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
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 bertonjol 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 menggunakankannya.


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 pengujicobaan 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 bervariai 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, kuantitas 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 tahapan 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 sekadar 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 akademikanya 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 tingakatan 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

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

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
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 fenomenologi dan studi kasus.

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

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:

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

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 error 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.

27

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 x 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 tabel 3.2 di bawah ini:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 3.2 Distribusi Responden Penelitian</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jenis Kelamin</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Laki-laki (81)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Perempuan (83)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jumlah</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

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

4) Uji Validitas dan ReliabilitasInstrumen 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 ≥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

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

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 stakeholder 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, strategi 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.

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

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 ≥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. Koefisien Validasi dan Status Validasi

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

Sumber analisis peneliti, 2020

Hasil penghitungan koefisien reliabilitas untuk variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) 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 (X₂)

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 (X_2)

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

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

4). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Inovasi Kerja (X_2)

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 ≥ 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

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

Sumber analisis peneliti, 2020

Hasil penghitungan koefisien reliabilitas untuk variabel inovasi kerja dosen (X_2) 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 beberapa dosen UNG yang dianggap relevan. Proses wawancara dilakukan peneliti secara sistematik 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 strategik, 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>FOKUS PENELITIAN</th>
<th>DESKRIPSI PERTANYAAN</th>
<th>SUMBER DATA</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1. | Daya Saing      | ✓ Target apa yang ditetapkan pimpinan puncak meningkatkan daya saing UNG  
✓ Upaya dan strategi mencapai target tersebut  
✓ Komitmen semua pihak dengan daya saing UNG | ✓ Pimpinan UNG  
✓ Pimpinan fakultas  
✓ Dosen dan staf |
| 2. | Kebijakan Manajemen Strategik | ✓ Rumusan visi, misi,  
✓ Identifikasi masalah,  
✓ Peramalan,  
✓ formulasi kebijakan,  
✓ legitimasi kebijakan, political support, implementing kebijakan strategis | ✓ Pimpinan UNG  
✓ Pimpinan fakultas |
| 3. | Tata kelola dan kebijakan di Universitas dan Fakultas | ✓ Pengelolaan keuangan  
✓ Standar layanan dan standar tarif  
✓ Pengelolaan rekening  
✓ Dewan pengawas  
✓ Kewajiban menyusun remunerasi  
✓ Persyaratan yang harus dipenuhi PTN-BLU  
✓ Menyusun laporan kinerja sesuai standar pelayanan minimal. | ✓ Pimpinan UNG  
✓ Pimpinan fakultas |
3. Strategi dan kebijakan dalam mewujudkan PTN BLU di Universitas dan Fakultas

- Membentuk organisasi yang mengakomodasi perubahan
- Pengembangan berkelanjutan
- Tata kelola yang baik

4. Inovasi kerja dosen

- Upaya meningkatkan inovasi kerja dosen
- Reward dan punishment inovasi kerja dosen

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.

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

Tabel 3.11. Pedoman Dokumentasi
Pedoman & Peraturan-peraturan:
- Deskripsi dan pembagian tugas
- Pedoman/peraturan yang terkait dengan daya saing, manajemen strategi dan inovasi kerja

Proses Kegiatan:
- Jadwal kegiatan
- 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 kuisiner. Selanjutnya diperkuat dengan data kualitatif guna pergecekkan keakuratan data yang dilakukan melalui pernyataan responden yakni dilakukan pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun lankah-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 Excel* untuk melakukan penghitungan *prosentase*, dengan ketentuan penilaian mengacu pada Narimawati 2007;85, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.12 dibawah ini

<table>
<thead>
<tr>
<th>Persentase Skor</th>
<th>Interpretasi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0,00% - 36,00%</td>
<td>Sangat Tidak Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>36,01% - 52,00%</td>
<td>Tidak Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>52,01% - 68,00%</td>
<td>Kurang Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>68,01%-84,00%</td>
<td>Cukup Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>84,01% - 100%</td>
<td>Baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 (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:**
- \( X = \% \text{ Skor pernyaraam} \)
- Skor Aktual adalah skor yang diperoleh 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 3.1 dibawah ini

**Tabel 3.13 Kriteria penilaian skor responden**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>Kriteria</th>
<th>Kriteria</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tidak Pernah</td>
<td>TP</td>
<td>Pernyataan tersebut hampir tidak pernah dilakukan</td>
<td>0-5%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Jarang</td>
<td>JR</td>
<td>Pernyataan tersebut 2-3 kali dialami/dilakukan</td>
<td>6-29%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kadang-kadang</td>
<td>KK</td>
<td>Pernyataan tersebut beberapa kali dialami/dilakukan</td>
<td>30-69%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Sering</td>
<td>SR</td>
<td>Pernyataan tersebut kerapkali dialami/dilakukan</td>
<td>70-94%</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Selalu</td>
<td>SL</td>
<td>Pernyataan tersebut hampir setiap kali dialami/dilakukan</td>
<td>95-100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 tarf signifikansi 0,05% atau \( \alpha = 0,05 \) dengan dengan persamaan \( \hat{Y} = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e \)
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_{x1y}, r_{x2y} dan r^2_{x1y} r^2_{x2y}

Rumus yang digunakan adalah.

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

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 eksplorasi 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 (X₁), dan inovasi kerja (X₂). 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 divedisualisasikan 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 dijaring melalui distribusi angket terdiri dari 26 pernyataan. Berdasarkan data tersebut diperoleh skor maksimum 130, minumun 60 sehingga diperoleh rentang skor 70, banyak kelas interval 8 dan panjang kelas 9. Dari uraian ini dapat dibuatkan tabel distribusi frekeunsi seperti tabel 4.1 di bawah ini :

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Kelas Interval</th>
<th>f₁</th>
<th>f₁relatif (%)</th>
<th>X₁</th>
<th>f₁X₁</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>60-67</td>
<td>8</td>
<td>4,88</td>
<td>63,5</td>
<td>508</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>68-75</td>
<td>17</td>
<td>10,37</td>
<td>71,5</td>
<td>12515,5</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>76-83</td>
<td>26</td>
<td>15,85</td>
<td>79,5</td>
<td>2067</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>84-91</td>
<td>39</td>
<td>23,79</td>
<td>87,5</td>
<td>3412,5</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>92-99</td>
<td>41</td>
<td>25</td>
<td>95,5</td>
<td>3915,5</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>100-107</td>
<td>25</td>
<td>15,24</td>
<td>103,5</td>
<td>2587,5</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>108-115</td>
<td>4</td>
<td>2,44</td>
<td>111,5</td>
<td>446</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>116-123</td>
<td>3</td>
<td>1,81</td>
<td>119,5</td>
<td>239</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>124-131</td>
<td>1</td>
<td>0,61</td>
<td>127,5</td>
<td>127,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Σ</td>
<td></td>
<td>164</td>
<td>100</td>
<td>25.818,5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 divedisualisasikan 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 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>SKOR</th>
<th>PERNYATAAN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>STS</td>
<td>TS</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>16</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>24</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>18</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>16</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>15</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>25</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>30</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>17</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>36</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>30</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>8</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>0</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>0</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>0</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>3</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>3</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>68</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>92</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>12</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>301</td>
<td>418</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 diingkatkan sesuai harapan pimpinan UNG, dan stakeholder UNG lainnya.

b. Deskripsi Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

Data variabel kebijakan manajemen strategik (X₁), penelitian ini yang dijaring 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 frekuensi variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) seperti tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3. Daftar Distribusi Frekuensi Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Kelas Interval</th>
<th>f₁</th>
<th>f relatif (%)</th>
<th>X₁</th>
<th>f₁X₁</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>64-71</td>
<td>10</td>
<td>6,10</td>
<td>67,5</td>
<td>675</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>72-79</td>
<td>18</td>
<td>10,98</td>
<td>75,5</td>
<td>1,359</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>80-87</td>
<td>39</td>
<td>23,78</td>
<td>83,5</td>
<td>3,256,5</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>88-95</td>
<td>56</td>
<td>34,14</td>
<td>91,5</td>
<td>5,124</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>96-103</td>
<td>29</td>
<td>17,68</td>
<td>99,5</td>
<td>2,885,5</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>104-111</td>
<td>12</td>
<td>7,32</td>
<td>107,5</td>
<td>1,290</td>
</tr>
<tr>
<td>Σ</td>
<td></td>
<td>164</td>
<td>100</td>
<td></td>
<td>14,590</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Dari data pada tabel 4.3 di atas, variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) 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 (X₁)

Sementara hasil analisis deskriptif untuk variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.4 sebagai berikut:
Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) 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 (X₂)

Data inovasi kerja dosen (X₂) pada penelitian ini yang dijaring melalui distribusi angket terdiri dari 32 pernyataan. Berdasarkan data diperoleh skor maksimum 160, minumun 99 sehingga diperoleh rentang skor 61, banyak kelas interval 8 dan panjang kelas 8. Dari uraian ini dapat dibuatka daftar distribusi frekuensi seperti tabel 4.5 ini:

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Kelas Interval</th>
<th>f₁</th>
<th>frelatif (%)</th>
<th>X₂</th>
<th>f₁X₂</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>99-106</td>
<td>14</td>
<td>8,54</td>
<td>102,5</td>
<td>1.435</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>107-114</td>
<td>16</td>
<td>9,76</td>
<td>110,5</td>
<td>1.768</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>115-122</td>
<td>26</td>
<td>15,84</td>
<td>118,5</td>
<td>3.081</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>123-130</td>
<td>44</td>
<td>26,83</td>
<td>126,5</td>
<td>5.566</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>131-138</td>
<td>26</td>
<td>15,84</td>
<td>134,5</td>
<td>3.497</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>139-146</td>
<td>21</td>
<td>12,81</td>
<td>142,5</td>
<td>2.992</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>147-154</td>
<td>12</td>
<td>7,32</td>
<td>150,5</td>
<td>1.806</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>155-162</td>
<td>5</td>
<td>3,06</td>
<td>158,5</td>
<td>792</td>
</tr>
<tr>
<td>Σ</td>
<td>164</td>
<td>100</td>
<td></td>
<td>14583</td>
<td>18040</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 (X<sub>2</sub>)

Sementara hasil analisis deskriptif untuk variabel inovasi kerja (X<sub>2</sub>) sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Inovasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>SKOR PERNYATAAN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabek 4.7. Statistics Deskriptif masing-masing variabel yang diteliti</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Daya Saing</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>Missing</td>
</tr>
<tr>
<td>Mean</td>
</tr>
<tr>
<td>Std. Error of Mean</td>
</tr>
<tr>
<td>Median</td>
</tr>
<tr>
<td>Mode</td>
</tr>
<tr>
<td>Std. Deviation</td>
</tr>
<tr>
<td>Variance</td>
</tr>
<tr>
<td>Skewness</td>
</tr>
<tr>
<td>Std. Error of Skewness</td>
</tr>
<tr>
<td>Kurtosis</td>
</tr>
<tr>
<td>Std. Error of Kurtosis</td>
</tr>
<tr>
<td>Range</td>
</tr>
<tr>
<td>Minimum</td>
</tr>
<tr>
<td>Maximum</td>
</tr>
<tr>
<td>Sum</td>
</tr>
<tr>
<td>Percentiles</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Percentiles</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>90</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 \((X_1 \text{ dan } X_2)\) 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

   \[
   \begin{align*}
   H_0 &= \text{data berdistribusi normal.} \\
   H_1 &= \text{data berdistribusi tidak normal.}
   \end{align*}
   \]

   **Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas**

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

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

   Hasil pengujian normalitas data ini dilakukan dengan program SPPS 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**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Unstandardized Residual</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Normal Parameters(ab)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mean</td>
<td>.0E-7</td>
</tr>
<tr>
<td>Std. Deviation</td>
<td>9.98134609</td>
</tr>
<tr>
<td>Absolute</td>
<td>.044</td>
</tr>
<tr>
<td>Most Extreme Differences</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Positive</td>
<td>.035</td>
</tr>
<tr>
<td>Negative</td>
<td>-.044</td>
</tr>
<tr>
<td>Kolmogorov-Smirnov Z &amp; Asymp. Sig. (2-tailed)</td>
<td>.570 &amp; .902</td>
</tr>
</tbody>
</table>

   \(a\). Test distribution is Normal.

   \(b\). Calculated from data.

   **Tabel 4. 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Daya Saing</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>Inovasi Kerja Dosen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>N</td>
<td>164</td>
<td>164</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Normal Parameters(ab)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mean</td>
<td>89.41</td>
<td>89.09</td>
<td>127.81</td>
</tr>
<tr>
<td>Absolute</td>
<td>.051</td>
<td>.068</td>
<td>.065</td>
</tr>
<tr>
<td>Most Extreme Differences</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Positive</td>
<td>.037</td>
<td>.068</td>
<td>.065</td>
</tr>
<tr>
<td>Negative</td>
<td>-.051</td>
<td>-.068</td>
<td>-.048</td>
</tr>
<tr>
<td>Kolmogorov-Smirnov Z &amp; Asymp. Sig. (2-tailed)</td>
<td>.656 &amp; .783</td>
<td>.877 &amp; .426</td>
<td>.827 &amp; .501</td>
</tr>
</tbody>
</table>

   \(a\). 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 Ho yang berarti data berdistribus 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statistic</th>
<th>Df</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kolmogorov-Smirnov</td>
<td>.051</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Statistic</td>
<td>.200</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Shapiro-Wilk</td>
<td>.991</td>
<td>.412</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* This is a lower bound of the true significance.

a. Liliefors 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statistic</th>
<th>Df</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kolmogorov-Smirnov</td>
<td>.068</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Statistic</td>
<td>.058</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Shapiro-Wilk</td>
<td>.985</td>
<td>.074</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Liliefors Significance Correction
Diperkuat juga dengan kelurusan garis Q-Q Plot, sebagaimana dijelaskan pada gambar 4.5. Grafik Kenormalan QQ-Plot variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁) di bawah ini.

![Grafik Kenormalan QQ-Plot Kebijakan Manajemen Strategik](image)

Gambar 4.5. Grafik Kenormalan QQ-Plot Kebijakan Manajemen Strategik

3). Uji Liliefors Variabel Inovasi Kerja Dosen (X₂)

Pengujian liliefors pada variabel Inovasi Kerja Dosen (X₂), menghasilkan data, seperti dijelaskan dalam tabel 4.12 di bawah ini.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Kolmogorov-Smirnov</th>
<th>Shapiro-Wilk</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Statistic</td>
<td>df</td>
</tr>
<tr>
<td>Inovasi Kerja Dosen</td>
<td>.065</td>
<td>164</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Liliefors Significance Correction

Diperkuat dengan kelurusan garis Q-Q, sebagaimana dijelaskan gambar 4.6. Grafik Kenormalan QQ-Plot variabel Inovasi Kerja Dosen (X₂).

![Grafik Kenormalan QQ-Plot Inovasi Kerja Dosen](image)

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:

\[ H_0 = \text{Tidak terdapat hubungan signifikan} \]
\[ H_1 = \text{Terdapat hubungan signifikan} \]

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 \((0,05 > \text{Sig})\), 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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>Df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Daya Saing * Kebijakan</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Manajemen Strategik</td>
<td>Between Groups</td>
<td>12648.938</td>
<td>42</td>
<td>301.165</td>
<td>2.789</td>
</tr>
<tr>
<td>Linearity</td>
<td>9320.236</td>
<td>1</td>
<td>9320.236</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Deviation from Linearity</td>
<td>3328.703</td>
<td>41</td>
<td>81.188</td>
<td>86.320</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Within Groups</td>
<td></td>
<td>13064.690</td>
<td>121</td>
<td>107.973</td>
<td>.752</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td></td>
<td>25713.628</td>
<td>163</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabel 4.14 Measures of Association

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>R</th>
<th>R Squared</th>
<th>Eta</th>
<th>Eta Squared</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Daya Saing * Kebijakan</td>
<td>.602</td>
<td>.362</td>
<td>.701</td>
<td>.492</td>
</tr>
<tr>
<td>Manajemen Strategik</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Interpretasi tabel 4.14 Anova dipeoleh 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 \(R \text{ Square Change} = R^2 = (0,602)^2 = 0,362\) dengan tingkat probabilitas (Sig) = 0,000. Artinya skor 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 \((X_2)\) dengan Daya Saing \((Y)\)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 4.15 ANOVA</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sum of Squares</td>
</tr>
<tr>
<td>Between Groups</td>
</tr>
<tr>
<td>Linearity</td>
</tr>
<tr>
<td>Deviation from Linearity</td>
</tr>
<tr>
<td>Within Groups</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 4.16 Measures of Association</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>R</td>
</tr>
<tr>
<td>Daya Saing * Inovasi Kerja Dosen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Interpretasi tabel 4.16 Anova dipeoleh 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 \( R^2 = (0,407)^2 = 0,362 \) dengan tingkat probabilitas (Sig) = 0,000. Artinya skor Sig < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan H\(_1\) diterima, artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hubungan linear secara signifikan antara variabel inovasi kerja dosen \((X_2)\) 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 mendekati 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 4.17. Multikolinearitas data Kebijakan Manajemen Strategi, Inovasi Kerja, dan Daya Saing</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Model</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Constant)</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
a. Dependent Variable: Daya Saing

Berdasarkan tabel 4.14 Coefficients 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Spearman’s rho</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)</th>
<th>Inovasi Kerja Dosen (X₂)</th>
<th>Unstandardized Residual</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)</td>
<td>Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)</td>
<td>Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>164</td>
<td>164</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Inovasi Kerja Dosen</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td>.009</td>
</tr>
<tr>
<td>Unstandardized Residual</td>
<td>.740</td>
<td>.908</td>
<td>.908</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dikatakan bahwa korelasi antara variabel X₁ dan X₂ dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu dilihat dari angka Sig. (2-tailed) variabel X₁ sebesar 0,740 dan X₂ 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 penguian 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

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 (X<sub>1</sub>) terhadap Daya Saing (Y)

Untuk mengetahui kontribusi kebijakan manajemen strategik (X<sub>1</sub>) 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 X<sub>1</sub> dengan Y

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>Daya Saing</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pearson Correlation</td>
<td>1</td>
<td>.602**</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>2.945</td>
<td>.004</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>164</td>
<td>164</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Dari tabel 4.20 diatas dilakukan selanjutnya uji signifikansi korelasi sederhana antara X<sub>1</sub> dengan Y

\[
t = \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}
\]

\[
t = \frac{0.602}{\sqrt{164-3-1}}
\]

\[
t = \frac{7.615}{0.799}
\]

\[t = 9.53\]

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 \(t_{hitung} (9.53) > t_{table} 2.35\). Kesimpulan korelasi antara X<sub>1</sub> dengan Y sangat signifikan. Dalam uji persyaratan analisis sudah dijelaskan juga hubungannya linear secara signifikan antara variabel kebijakan manajemen strategik (X<sub>1</sub>) dengan variabel daya saing (Y).

Penentuan hipotesis ditolak atau diterima, dilakukan pengujian regresi sederhana X<sub>1</sub> 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. Koefisien Regresi Sederhana X<sub>1</sub> terhadap Y

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th>T</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(Constant)</td>
<td>21.094</td>
<td>7.162</td>
<td>2.945</td>
<td>.004</td>
</tr>
<tr>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>.767</td>
<td>.080</td>
<td>.602</td>
<td>.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Pengujiun hipotesis yang diajukan mengikuti ketentuan sebagai berikut:

\[ H_0 = \text{tidak ada kontribusi kebijakan manajemen strategik} \ (X_1) \text{ terhadap daya saing} \ (Y) \]

\[ H_1 = \text{ada kontribusi kebijakan manajemen strategik} \ (X_1) \text{ terhadap daya saing} \ (Y) \]

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 \( Sig. \leq 0,000 < 0,05 \), 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 \( X \) adalah \( \hat{Y} = a + bX \).

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 sehagaimana dijelaskan pada tabel 4.23 dibawah ini.

Tabel 4.23. Anova

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>9320.236</td>
<td>1</td>
<td>9320.236</td>
<td>92.103</td>
<td>.000^p</td>
</tr>
<tr>
<td>Residual</td>
<td>16393.392</td>
<td>162</td>
<td>101.194</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>25713.628</td>
<td>163</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

tabel 4.24 ANOVA^a

<table>
<thead>
<tr>
<th>Daya Saing * Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Between Groups (Combined)</td>
<td>12648.938</td>
<td>42</td>
<td>301.165</td>
<td>2.789</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Linearity Deviation from Linearity</td>
<td>9320.236</td>
<td>1</td>
<td>9320.236</td>
<td>86.320</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3328.703</td>
<td>41</td>
<td>81.188</td>
<td>.752</td>
<td>.851</td>
</tr>
<tr>
<td>Within Groups (Combined)</td>
<td>13064.690</td>
<td>121</td>
<td>107.973</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>25713.628</td>
<td>163</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
JK (T) = ΣY² = 1336711
JK (a) = (ΣY)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 (X₁) Terhadap (Y)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sumber Variasi</th>
<th>Dk</th>
<th>JK</th>
<th>KT</th>
<th>Fhitung</th>
<th>F tabel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Total</td>
<td>164</td>
<td>1336711,00</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Regresi (a)</td>
<td>1</td>
<td>1310997,37</td>
<td>9320,24</td>
<td>92,10**</td>
<td>3,90</td>
</tr>
<tr>
<td>Regresi (b/a)</td>
<td>1</td>
<td>9320,24</td>
<td>101,19</td>
<td>6,79</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sisa</td>
<td>162</td>
<td>16393,39</td>
<td>9320,24</td>
<td>101,19</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tuna Cocok</td>
<td>41</td>
<td>3328,70</td>
<td>81,19</td>
<td>0,72ns</td>
<td>1,43</td>
</tr>
<tr>
<td>Galat</td>
<td>121</td>
<td>13064,69</td>
<td>107,97</td>
<td>2,15</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

** = 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 X₁ signifikan pada taraf α = 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 X₁ adalah linear.

Besaran kontribusi X₁ terhadap Y, dapat dilihat dari bantuan SPSS versi 20,0 sebagaimana dijelaskan dalam tabel 4.26 berikut ini.

Tabel 4.26 Measures of Association

<table>
<thead>
<tr>
<th>Daya Saing * Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>R</th>
<th>R Squared</th>
<th>Eta</th>
<th>Eta Squared</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>.602</td>
<td>.362</td>
<td>.701</td>
<td>.492</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Dari hasil tabel 4.26 diatas, perhitungan di dapat (r₁)² = 0,602 dengan demikian (r₁)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 (X₂) terhadap Daya Saing (Y)

Untuk mengetahui kontribusi inovasi kerja (X₂) 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.
Dari tabel 4.27 diatas dilakukan selanjutnya uji signifikansi korelasi sederhana antara X₁ dengan Y

\[
t = \frac{\hat{r}_{xy} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-\hat{r}_{xy}^2}}
\]

\[
t = \frac{0.407 \sqrt{164-3-1}}{\sqrt{1-0.407^2}}
\]

\[
t = \frac{5.148}{0.913} = 5.64
\]

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 \( t_{hitung} (5.64) > t_{table} 2.35 \). 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 penguian 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**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th>T</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Std. Error</td>
<td>Beta</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>(Constant)</td>
<td>43.839</td>
<td>8.074</td>
<td>5.429</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Inovasi Kerja Dosen</td>
<td>.357</td>
<td>.063</td>
<td>.407</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*a. Dependent Variable: Daya Saing*

**Tabel 4.29 Model Summary**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>R</th>
<th>R Square</th>
<th>Adjusted R Square</th>
<th>Std. Error of the Estimate</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.407(^*)</td>
<td>.166</td>
<td>.161</td>
<td>11.505</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*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 \( \text{db} = N - 2 \). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 164 dosen, maka \( \text{db} = 164 - 2 = 162 \) pada taraf signifikansi 5% ditemukan \( t_{\text{table}} = 1.654 \).

Pengujian hipotesis diajukan mengikuti 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 \( t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}} \) 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 \( t_{\text{hitung}} = 5.679 > t_{\text{table}} = 1.654 \) 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 4.30, 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 \( Y \)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>( F )</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>4269.066</td>
<td>1</td>
<td>4269.066</td>
<td>32.250</td>
<td>.000a</td>
</tr>
<tr>
<td>Residual</td>
<td>21444.562</td>
<td>162</td>
<td>132.374</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>25713.628</td>
<td>163</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Dependent Variable: Daya Saing
b. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja

### Tabel 4.31 Anova^a

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>( F )</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Daya Saing *</td>
<td>Between Groups</td>
<td>11069.870</td>
<td>54</td>
<td>204.998</td>
<td>1.526</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(Combined)</td>
<td>11069.870</td>
<td>54</td>
<td>204.998</td>
<td>1.526</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Linearity</td>
<td>4269.066</td>
<td>1</td>
<td>4269.066</td>
<td>31.777</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Deviation from Linearity</td>
<td>6800.804</td>
<td>53</td>
<td>128.317</td>
<td>.955</td>
</tr>
<tr>
<td>Dosen</td>
<td>Within Groups</td>
<td>14643.758</td>
<td>109</td>
<td>134.346</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>25713.628</td>
<td>163</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
JK (T) = \sum Y^2 = 1336711
JK (a) = \left( \sum Y \right)^2 = 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 Kelinearan Persamaan Regresi variabel (X2) terhadap (Y)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sumber Variasi</th>
<th>Dk</th>
<th>JK</th>
<th>KT</th>
<th>F_{hitung}</th>
<th>F_{Tabel}</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.05</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>164</td>
<td>1336711,00</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Regresi (a)</td>
<td>1</td>
<td>1310997,37</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Regresi (b/a)</td>
<td>1</td>
<td>4269,07</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sisa</td>
<td>162</td>
<td>21444,56</td>
<td>132,37</td>
<td>32,25**</td>
<td>3,90</td>
</tr>
<tr>
<td>Tuna Cocok</td>
<td>53</td>
<td>6800,80</td>
<td>128,32</td>
<td>0,95**</td>
<td>1,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Galat</td>
<td>109</td>
<td>14643,76</td>
<td>134,35</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

** = 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 α = 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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>R</th>
<th>R Squared</th>
<th>Eta</th>
<th>Eta Squared</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Daya Saing * Inovasi Kerja Dosen</td>
<td>.407</td>
<td>.166</td>
<td>.656</td>
<td>.431</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 X1 dan X2 terhadap Y

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th>T</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(Constant)</td>
<td>16.659</td>
<td>8.000</td>
<td>2.082</td>
<td>.039</td>
</tr>
<tr>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>.698</td>
<td>.097</td>
<td>7.184</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Inovasi Kerja</td>
<td>.083</td>
<td>.067</td>
<td>1.736</td>
<td>.118</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 Coefficientsa diperoleh persamaan regresi linier ganda $Y = 16.659 + 0.698X_1 + 0.083X_2$, yang berarti:

a. 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).

b. 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 Anovaa

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>Df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>9474.383</td>
<td>2</td>
<td>4737.192</td>
<td>46.966</td>
<td>.000b</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Residual</td>
<td>16239.245</td>
<td>161</td>
<td>100.865</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>25713.628</td>
<td>163</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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:

$$H_0 = \text{tidak ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X}_1\text{) dan inovasi kerja (X}_2\text{) secara bersama-sama terhadap daya saing (Y)}$$

$$H_1 = \text{ada kontribusi kebijakan manajemen strategik (X}_1\text{) dan inovasi kerja (X}_2\text{) secara bersama-sama terhadap daya saing (Y)}$$

Berdasarkan tabel 4.35 output ANOVA di atas terbaca: $F_{\text{hitung}} (46,966) > F_{\text{tabel}} (5\% = 2,60)$ dan taraf nilai $\text{Sig.} < 0,05$, 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>R</th>
<th>R Square</th>
<th>Adjusted R Square</th>
<th>Std. Error of the Estimate</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.607*</td>
<td>.368</td>
<td>.361</td>
<td>10.043</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Predictors: (Constant), Inovasi Kerja , Kebijakan Manajemen Strategik  
* 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 $\text{Adjusted R Square}$ 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Interval</th>
<th>Interpretasi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0,00% - 36,00%</td>
<td>Sangat Tidak Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>36,01% - 52,00%</td>
<td>Tidak Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>52,01% - 68,00%</td>
<td>Kurang Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>68,01% - 84,00%</td>
<td>Cukup Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>84,01% - 100%</td>
<td>Baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Control Variables</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>Daya Saing</th>
<th>Inovasi Kerja</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>1.000</td>
<td>.602</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td></td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>0</td>
<td>162</td>
</tr>
<tr>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>Correlation</td>
<td>.602</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>162</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Daya Saing</td>
<td>Correlation</td>
<td>.571</td>
<td>.407</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>162</td>
<td>162</td>
</tr>
<tr>
<td>Inovasi Kerja</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 H₀ diterima dan H₁ di tolak
2. Jika nilai significance (2 tailed) < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ di terima

Setelah dilakukan kontrol pada variabel kebijakan manajemen strategik (X₁) maupun inovasi kerja (X₂), melalui bantuan SPSS for windows versi 20,0 maka diperoleh koefisien korelasi, kebijakan manajemen strategi (X₁) dengan daya saing (Y), kontrol variabel inovasi kerja (X₂), seperti dijelaskan pada tabel 4.38 sebagai berikut:

Tabel 4.39 Koefisien Korelasi Kebijakan Manajemen Strategik (X₁) dengan Daya Saing (Y), Kontrol Variabel Inovasi Kerja (X₂)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Control Variables</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>Daya Saing</th>
<th>Inovasi Kerja</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>1.000</td>
<td>.493</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>0</td>
<td>161</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>.493</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>161</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Berdasarkan tabel 4.39 diatas menjelaskan bahwa inovasi kerja (X₂) 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 H₀ di tolak dan H₁ 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 (X₁), sebagai dijelaskan dalam tabel 4.40 dibawah ini:

Tabel 4.40 Koefisien Korelasi Parsial Inovasi Kerja (X₂) dengan Daya Saing (Y), Kontrol Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X₁)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Control Variables</th>
<th>Inovasi Kerja</th>
<th>Daya Saing</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>1.000</td>
<td>.097</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.</td>
<td>.021</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>0</td>
<td>161</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>.097</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.021</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>161</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 signifiance (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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Variabel</th>
<th>%</th>
<th>Kriteria</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Daya Saing ( (Y) )</td>
<td>68,78</td>
<td>Cukup Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik ( (X_1) )</td>
<td>80,84</td>
<td>Cukup Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Inovasi Kerja ( (X_2) )</td>
<td>82,13</td>
<td>Cukup Baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 menaikan 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

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

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/](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 Rangking Universitas, 2020)


Bagi UNG untuk meningkatkan daya saing aspek lain perlu digenjot, 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 rangking universitas, per Juni 2020 ini UNG menyiapkan rombongan perkuliahan 5.654 kelas, yang aktif menggunakan pembelaran 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)


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 survei 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 1464/3637x100% =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

Gambar 4.11 Jumlah Mahasiswa UNG yang mengikuti kegiatan Merdeka Belajar tahun 2020 (Sumber Tim Pemantau Rangking 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 ke depannya. 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 bervariatif (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 rangking 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. Kemendikbud RI selaku institusi negara melakukan klasterisasi 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 klasterisasi 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 terindek 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

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

(Sumber: [http://sinta.ristekbrin.go.id](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

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

(Sumber: [http://sinta.ristekbrin.go.id](http://sinta.ristekbrin.go.id), 2020)

Klasterisasi perguruan tinggi pada aspek sitasi bisa dicermati dari jumlah H. Indeks 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 indek dosen UNG, bisa dijelaskan pada tabel 4.45 dibawah ini.

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

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

(Sumber: [http://sinta.ristekbrin.go.id](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

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

(Sumber: [http://sinta.ristekbrin.go.id](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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Fakultas</th>
<th>Book</th>
<th>IPR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>FIP</td>
<td>15</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>FMIPA</td>
<td>18</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>FIS</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>FSB</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>FT</td>
<td>9</td>
<td>14</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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](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 mengaktifasi akun personalnya di Google Scholar. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4.49 bawah ini:

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

Sumber: [http://sinta.ristekbrin.go.id](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 klasterisasi 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 perangkingan oleh Webometric (rangking 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].

Perangkingan 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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Year</th>
<th>Word Rank</th>
<th>Nationality</th>
<th>Presence</th>
<th>Impact</th>
<th>Openness</th>
<th>Excellence</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2018</td>
<td>5140</td>
<td>63</td>
<td>1590</td>
<td>4079</td>
<td>5922</td>
<td>5789</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>5773</td>
<td>95</td>
<td>1933</td>
<td>6064</td>
<td>4197</td>
<td>6020</td>
</tr>
<tr>
<td>2020</td>
<td>5527</td>
<td>82</td>
<td>309</td>
<td>7126</td>
<td>2443</td>
<td>6626</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(Sumber: [http://webometrics.info/en](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*). Rahasianya, 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](http://ung.ac.id)). Pengelola Website harus memperhatikan empat aspek, sebagai instrument penilaianya 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 revolusioener 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, Impactstory 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 terorganisir, 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

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

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 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

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

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

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 paradigmatic-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 tingkatnasional 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 sederata 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator</th>
<th>Persentase</th>
<th>Kriteria</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Ide</td>
<td>91,06%</td>
<td>Baik</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Solusi</td>
<td>85,59%</td>
<td>Baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 kepentingannya 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, memilih 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 kooperatori dan/atau organisasi bersumber dari adanya kerjasama tim yang kuat di seluruh disiplin ilmu, unit bisnis, dan fungsi departemen. Keberhasilan kooperatori 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 kooperatori multinasional tekemuka, seperti British Telecommunications, Cisco Systems, dan Amway membuktikan inovasi yang dihadirkannya 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Hipotesis Penelitian</th>
<th>Hasil Penelitian</th>
<th>Kriteria Penelitian</th>
<th>Interpretasi</th>
<th>Kesimpulan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik terhadap daya saing</td>
<td>thitung = 9,53 dan taraf nilai Sig. 0,000</td>
<td>Ttable = 1,65 dan taraf nilai Sig. 0,05</td>
<td>Hipotesis diterima</td>
<td>Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik terhadap daya saing</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Ada kontribusi inovasi kerja terhadap daya saing</td>
<td>thitung = 5,65 dan taraf nilai Sig. 0,000</td>
<td>Ttable = 1,65 dan taraf nilai Sig. 0,05</td>
<td>Hipotesis diterima</td>
<td>Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik terhadap daya saing</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja secara bersama-sama terhadap daya saing</td>
<td>Fhitung = 46,966 dan taraf nilai Sig. 0,000</td>
<td>Ftable = 2,60 dan taraf nilai Sig. 0,05</td>
<td>Hipotesis diterima</td>
<td>Ada kontribusi kebijakan manajemen strategik dan inovasi kerja secara bersama-sama terhadap daya saing</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai \( t_{\text{hitung}} \) untuk variabel kebijakan manajemen strategik sebesar 9,53. Jika dibandingkan dengan nilai \( t_{\text{table}} \) sebesar 1,65. Maka disimpulkan \( t_{\text{hitung}} \) yang diperoleh lebih besar dari pada nilai \( t_{\text{table}} \). Begitu juga dengan nilai signifikansii 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 \( \text{UNG} \) diterima. Sehingga dengan demikian dapat dimaknai pada tingkat kepercayaan 95\% (alpha 0,05) kebijakan manajemen strategik berkontribusi positif dan signifikan terhadap daya saing \( \text{UNG} \). Kebijakan manajemen strategik mampu memberikan sebesar 36,2\% terhadap peningkatan daya saing \( \text{UNG} \). Koeefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kebijakan manajemen strategik yang dilakukan tentu akan mendorong peningkatan daya saing \( \text{UNG} \) 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. \( \text{UNG} \) sebagai instansi pemerintah bisa belajar dari keberhasilan negara Tiongkok dalam melakukan kebijakan

Pengalaman Riset Elly Kartika Sari (2019) menjelaskan IAIN Samarinda dan UNU Kaltim dalam implementasi kebijakan manajemen strategik dikancanah persaingan perguruan tinggi yang mak nil massifik. 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 efisensi dan efektif dalam pengembangan untuk meningkatkan kesiapan universitas pada perangkingan. Sejak di bentuk, Tim Pemantau Rangking Universities, 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 (intangible 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 terjada 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 thitung inovasi kerja dosen terhadap daya saing Universitas Negeri Gorontalo sebesar 5,65. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,65. Maka disimpulkan thitung yang diperoleh lebih besar dari pada nilai ttabel. Begitu juga dengan nilai signifikansi kebijakan manajemen strategik lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05 atau nilai (0,000 < 0,05), maka H1 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, indikatorinya kemampuan atau daya saing itu terletak pada faktor pendidikan tinggi dan

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 berkompetensi 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 $F_{table}$ 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 digelorakan 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 meningkatkan 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


Andriani, Maya, Pengenalan Manajemen Strategik, Kumpulan Bahan Ajar Mata Kuliah Manajemen Strategik, sumber: https://www.google.co.id/search?q=PERTEMUAN+1


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


CNN Indonesia. (2020). Kampus Merdeka ala Mas Nadiem Makarim di Era Revolusi Industri 4.0.


Elly Kartika Sari, (2019), Manajemen Strategik dalam membangun Keunggulan Kompetitif (*competitive advantage*) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri/Swast di Samarinda

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


Ismunandar, (Semarang 3 Januari 2019), Dirjend Belmawa Kemristek Dikti, Peraturan-peraturan Baru yang Mendukung Prodi Inovatif.


Kemdikbud (2020), *Klasterisasi Perguruan Tinggi Tahun 2020*, Jakarta: Dirjen Dikti Kemdikbud


Nugraha, Qudrat. (2007). *Manajemen Strategis Organisasi Publik*. Jakarta:


https://economy.okezone.com/read/2011/02/13/320/424272/3-indikator-meningkatkan-


Ruttan, V. W. (1959), Usher and Schumpeter on Invention, Innovation, and Technological Change. The quarterly journal of economics, 596-606


Sutarjo, (Jumat, 15 April 2016), *Mencari Kebijakan untuk Daya Saing*, Jakarta: Media Indonesia


Yusanto, & Kerebet. (2002), *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan


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](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

<table>
<thead>
<tr>
<th>NAMA LENGKAP</th>
<th>Dr. Arwidayanto, M.Pd</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>PRODI</td>
<td>MANAJEMEN PENDIDIKAN</td>
</tr>
<tr>
<td>FAKULTAS</td>
<td>ILMU PENDIDIKAN</td>
</tr>
<tr>
<td>PERGURUAN TINGGI</td>
<td>UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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
Status Perkawinan : Kawin
Agama : Islam
Golongan / Pangkat : IVb/Pembina Tingkat I
Jabatan Akademik : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo
Jabatan Struktural : Lektor Kepala
TMT sebagai Dosen : 1 Desember 2008
Status Dosen : 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 : ukfDShUAAAAJ
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 ResearcherID : AAJ-5703-2020
KTA PGRI : 29010900110

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

<table>
<thead>
<tr>
<th>TahunLulus</th>
<th>Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor)</th>
<th>Perguruan Tinggi</th>
<th>Jurusan/ Bidang Studi</th>
<th>Judul Tugas Akhir/Skripsi/ Tesis/Disertasi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1998</td>
<td>Sarjana (S1)</td>
<td>IKIP Padang</td>
<td>Adm Pendidikan</td>
<td>Pengelolaan Pembiayaan Anggaran Rutin di SMU Negeri Se-Kotamadya Padang</td>
</tr>
</tbody>
</table>
PELATIHAN PROFESIONAL

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tahun</th>
<th>Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)</th>
<th>Penyelenggara</th>
<th>Jangka Waktu</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2011</td>
<td>Workshop Penelitian Kualitatif Menggunakan Software Caqdas NVIVO 9</td>
<td>UNG dan IKP University of Malaysia</td>
<td>6-8 April 2011</td>
</tr>
<tr>
<td>2011</td>
<td>Training of trainers bagi dosen dan mahasiswa melalui program soft skill di lingkungan UNG</td>
<td>UNG</td>
<td>25 s/d 27 Juli 2011</td>
</tr>
<tr>
<td>2011</td>
<td>Diklat Pengelolaan Jurnal menuju Jurnal Terakreditasi</td>
<td>UNG</td>
<td>8 Desember 2011</td>
</tr>
<tr>
<td>2016</td>
<td>Training of Trainers Asesor PPK Seleksi Akademik Calon Kepala Sekolah</td>
<td>LPPKS Solo</td>
<td>20-24 Oktober 2016 di Aula FIP UNG</td>
</tr>
</tbody>
</table>

PENGALAMAN MENGAJAR PRODUK BAHAN AJAR

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

PENGALAMAN PENELITIAN

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tahun</th>
<th>Judul Penelitian</th>
<th>Ketua/Anggota Tim</th>
<th>Sumber Dana</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2009</td>
<td>Hubungan Persepsi Guru tentang Iklim Organisasi dan Supervisi Kelas dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo</td>
<td>Ketua Tim Kolaborasi dengan mahasiswa (Alan Saleh)</td>
<td>PNBP FIP UNG Rp. 5.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Tahun</td>
<td>Judul Penelitian</td>
<td>Ketua/Anggota Tim</td>
<td>Sumber Dana</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------------------</td>
<td>----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>2012</td>
<td>Pengembangan Model Principal Leadership of Quality Culture) di SMA/SMK Se- Kota Gorontalo</td>
<td>Anggota Tim</td>
<td>PNPB Lemlit UNG Rp. 25.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2012</td>
<td>Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Gorontalo</td>
<td>Anggota Tim</td>
<td>PNPB PPs UNG Rp.15.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2013</td>
<td>Budaya Kerja Pegawai Administrasi UNG dan Pengaruhnya Terhadap Ketercapaian Tugas Pokok dan Fungsi</td>
<td>Ketua Tim</td>
<td>DP2M Kemendikbud Kp. 50.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>Kajian Budaya Kerja Champion Dosen dan Pegawai Administrasi FIP UNG dan Pengaruhnya Terhadap Tupoksi</td>
<td>Ketua</td>
<td>PNPB LPPM UNG Rp. 37.900.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>Penguatan Akreditasi Program Studi Melalui Tracer Studi</td>
<td>Anggota</td>
<td>PNPB LPPM UNG Rp. 29.800.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2016</td>
<td>Kajian tentang Integritas Ma Integritas Madrasyah Aliyah Negeri Insan Cendekia Gorontalo dalam Membentuk Siswa Berkarakter dan Berprestasi</td>
<td>Ketua</td>
<td>PNPB FIP UNG Rp. 12.500.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2017</td>
<td>Pengembangan dan Pemvalidasian Alat Ukur Serta Perbaikan Iklim Kelas Perguruan Tinggi</td>
<td>Anggota</td>
<td>Kerjasama FIP UNP dan FIP UNG Rp. 87.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2017</td>
<td>Efektivitas Kebijakan Program Pendidikan Untuk Rakyat (Prodira) Kontribusinya Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Konteks Budaya Huyula Dalam Pembiayaan Pendidikan Di Provinsi Gorontalo (Tahun ke-1)</td>
<td>Ketua</td>
<td>Kemristek Dikti RI Rp. 88.908.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2017</td>
<td>Pengembangan dan Pemvalidasian Alat Ukur Serta Perbaikan Iklim Kelas Perguruan Tinggi (Tahun ke-1)</td>
<td>Anggota</td>
<td>UNP Padang Rp. 99.940.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>Efektivitas Kebijakan Program Pendidikan Untuk Rakyat (Prodira) Kontribusinya Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Konteks Budaya Huyula Dalam Pembiayaan Pendidikan Di Provinsi Gorontalo (Tahun ke-2)</td>
<td>Ketua</td>
<td>Kemristek Dikti RI Rp. 100.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>Pengembangan Dan Pemvalidasian Alat Ukur Serta Perbaikan Iklim Kelas Perguruan Tinggi (Tahun ke-1)</td>
<td>Anggota</td>
<td>UNP Padang Rp. 60.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>Studi Kapasitas Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Supporting Dinas Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMP Negeri Se Kota Gorontalo</td>
<td>Anggota</td>
<td>PNPB FIP UNG Rp. 10.000.000,-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tahun</th>
<th>Judul Penelitian</th>
<th>Ketua/Anggota Tim</th>
<th>Sumber Dana</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2012</td>
<td>Penyusunan Anggaran Pemerintah Desa Berbasis Kinerja di Kecamatan Telaga Jaya Kabupaten Gorontalo</td>
<td>Ketua</td>
<td>FIP UNG, Rp. 3.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2013</td>
<td>Workshop Penyusunan Rencana Strategis di Sekolah Dasar Negeri 33 Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo</td>
<td>Ketua</td>
<td>PPs UNG, Rp. 5.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>Pengembangan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Bagi Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kelompok Kerja Guru Manggis Gugus 2 Kecamatan Kota Timur-Kota Gorontalo</td>
<td>Ketua</td>
<td>Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM) UNG, Rp. 5.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>Tahun</td>
<td>Judul</td>
<td>Ketua/Instansi</td>
<td>Biaya</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------------------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>2015</td>
<td>Pelatihan tentang Kredibilitas Sekolah Dasar Negeri di Kota Gorontalo</td>
<td>Ketua FIP UNG</td>
<td>Rp. 3.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2016</td>
<td>Pengelolaan Dana Desa Di Desa Bumelu Kecamatan Bilato Kabupaten Gorontalo</td>
<td>Ketua FIP UNG</td>
<td>Rp. 4.036.000</td>
</tr>
<tr>
<td>2017</td>
<td>Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat Menuju Rintisan Desa Cerdas (RDC) Sebagai Laboratorium Pembelajaran Fakultas Ilmu Pendidikan Di Desa Bakti Kecamatan Pulubala Kabupaten Gorontalo</td>
<td>Ketua LPPM UNG</td>
<td>Rp. 25.000.000,-</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>Peningkatan Peran Komite Sekolah dalam Kemitraan Sekolah dan Masyarakat Se Provinsi Gorontalo</td>
<td>Ketua FIP UNG</td>
<td>Rp. 7.000.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

**A. Buku/Bab/Jurnal**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Karya Ilmiah</th>
<th>Judul</th>
<th>Penerbit/Jurnal</th>
<th>Nama Jurnal/Prosiding, Volume, No. Tahun Terbit, Alamat Laman Karya Ilmiah</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Deklarasi Padang di Uji Kebesarananya</td>
<td>Artikel/Tabloid Ganto</td>
<td>No 47/TH VI/ Okt 1995</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Urgensi Gema Membaca</td>
<td>Artikel/Tabloid Ganto</td>
<td>No.49/TH VI/ Nov. 1995</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Megawati</td>
<td>Artikel/Tabloid Ganto</td>
<td>No 74/TH X/ Mar/1998</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Reformasi Manajemen Pendidikan Tinggi</td>
<td>Artikel/Harian Umum</td>
<td>18 November 2001</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Industri Pendidikan Alternatif Populer di Sumatera Barat</td>
<td>Artikel/Harian Umum</td>
<td>4 April 2002</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Refleksi Hasil Ujian Nasional Sumbar</td>
<td>Artikel/Tabloid Bintang</td>
<td>Edisi XII Tahun II</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>DPR terima Kompensasi BBM perkuat Pundi Hadapi Pemilu 2009</td>
<td>Artikel/Harian Umum</td>
<td>Kamis 27 Oktober 2005</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Budaya Kerja</td>
<td>Artikel/Harian Umum</td>
<td>24 November 2005</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Pendidikan Berbasis Kondisi Sosial Masyarakat</td>
<td>Artikel/Harian Umum</td>
<td>7 Desember 2005</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Budaya Lisan Penumpulan Intelektualitas</td>
<td>Artikel/Harian Umum</td>
<td>19 Nov. 2007</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Peran Kepala Sekolah-Guru pada Pendidikan Karakter</td>
<td>Artikel/Harian Umum</td>
<td>Senin 14 Juni 2010</td>
</tr>
<tr>
<td>Koran</td>
<td>Fenomena Drilling Menjelang Ujian Nasional</td>
<td>Artikel/Gorontalo Post</td>
<td>Sabtu, 21 Feb. 2015</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>Prosiding Internasional</td>
<td>Transforamative Pedagogical Competence of educators; Capital Connecting to Compete in the ERA of the ASEAN Economic Community (AEC)</td>
<td>Proceeding Scientific Forum-Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP) and The International Seminar, Gorontalo Indonesia</td>
<td>FIP-JIP UNG, Vol. I No 1, September 2015 ISBN: 772460-756001</td>
</tr>
<tr>
<td>Prosiding Nasional</td>
<td>Kredibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Menggenjot Profesionalisme Kerja Guru Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean</td>
<td>UIN Sunan Ampel Surabaya</td>
<td>APMAPI Tahun 2015 SBN : 978-602-71375-7-8 <a href="http://repository.ung.ac.id/karyaimliah/show/666/kredibilitas_kepemimpinan_kepala_sekolah_menggenjo">http://repository.ung.ac.id/karyaimliah/show/666/kredibilitas_kepemimpinan_kepala_sekolah_menggenjo</a> t_profesionalisme_kerja_g uru_menghadapi_era_mas yarakat_ekonomi_asean.ht ml</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------</td>
<td>-----------------------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Proceeding International</td>
<td>Examining the effectiveness of prodira policy on improving human development index at Province of Gorontalo</td>
<td>The 1st International Conference on Environmental Sciences (ICES2018)</td>
<td>ISSN: <a href="https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-315/314/1/012074">https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-315/314/1/012074</a></td>
</tr>
<tr>
<td>Jurnal Nasional Terakreditasi</td>
<td>Kepemimpinan Nudge dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen (Studi Kualitatif di Universitas Negeri Padang)</td>
<td>Artikel/Jurnal Manajemen Univ. Tarumanagara Jakarta</td>
<td>Volume XVI/01/Feb./2012</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>Jurnal Nasional Non Terakreditasi</td>
<td>Manajemen Pendidikan dan Pelatihan di Lembaga Penjamanan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo</td>
<td>Jurnal Pedagogika FIP Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>Volume 04/September/2013,</td>
</tr>
<tr>
<td>Jurnal Nasional</td>
<td>Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Dalam Penguatan Karakter Siswa Di Sekolah Menengah Atas Terpadu Wira Bhakti Gorontalo</td>
<td>Jurnal Pendidikan Glasser (Glasser Education Journal) FKIP Universitas Muhamadiyah Luwuk</td>
<td>ISSN e-2598-2818 p-2579-5082 DOI : 10.32529/glasser.v4i2.113</td>
</tr>
<tr>
<td>Proceeding, International Terindeks Scopus</td>
<td>Assessing The Contribution of The People’s Education Program (Prodira) Policy Toward Senior High School Education Performance in Gorontalo Province</td>
<td>Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik (JKAP) Universitas Gajah Mada Yogyakarta</td>
<td>Vol.22 (1), May 2018, 20-35 ISSN 085-9213 (Print), ISSN 2477-4693 (Online) Online: <a href="https://journal.ugm.ac.id/jkap">https://journal.ugm.ac.id/jkap</a></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------</td>
<td>-------------------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------------------------</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Cat. Fotocopy/soft-file Abstrak atau Naskah lengkap mohon dilampirkan/diserahkan ke BPMA

**B. Makalah/Poster**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tahun</th>
<th>Judul</th>
<th>Penyelenggara</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2012</td>
<td>Kepemimpinan Nudge dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen</td>
<td>Lemlit UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2013</td>
<td>Manajemen Semangat Kewirausahaan Menuju Usaha Mandiri</td>
<td>Rumah Pembeukan Kerja Bersama Usaha Mandiri Kota Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>2013</td>
<td>Kontribusi Kepemimpinan Rektor dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen</td>
<td>BPMA UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2013</td>
<td>Mengembangkan karakter mahasiswa melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan</td>
<td>HMJ FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>Negotiation Skill, Sabtu 5 Mei 2018</td>
<td>Diklat Student Soft Skill Toward 2020</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**B. Penyunting/Editor/Reviewer/Resensi**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tahun</th>
<th>Judul</th>
<th>Penerbit/Jurnal</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2007</td>
<td>Refleksi Pemikiran dan Pengalaman untuk Negeri (Sebuah Akuntabilitas Profesi) sebagai editor</td>
<td>CV. Lutfi Insan Mandiri ISBN :</td>
</tr>
<tr>
<td>2011</td>
<td>Otobiografi, Pandangan Orang dan Pemikiran H. Is Anwar Datuk Rajo Perak, SH; Model Orang Minang “Four in One” (Wartawan, Pengusaha, Ninik Mamak, Politisi) sebagai Editor</td>
<td>CV Sapta Jaya ISBN</td>
</tr>
<tr>
<td>Tahun</td>
<td>Judul Kegiatan</td>
<td>Penyelenggara</td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>Seminar Pendidikan Nasional; “Sertifikasi Pengawas, Kepala Sekolah Guru dalam Peningkatan Profesionalisme”.</td>
<td>Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2012</td>
<td>Seminar Pembelajaran Berbasis Karakter Bangsa</td>
<td>Program Pascasarjana UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>Mukernas III APMAPI dan Temu Ilmiah Manajemen Pendidikan 2014</td>
<td>Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG dan Prodi Manajemen Pendidikan S2 PPs UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>Seminar Nasional dengan Tema Kreativitas Wirausaha Muda Untuk Indonesia Mandiri</td>
<td>Universitas Negeri Semarang</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>Career Day Kenali Potensimu Tentukan Suksesmu</td>
<td>Himpunan Mahasiswa Jurusan BK FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>Sosialisasi Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI Koridor Sulawesi)</td>
<td>Koordinator MP3EI Sulawesi dan Universitas Hasanuddin</td>
</tr>
<tr>
<td>Tanggal</td>
<td>Panitia/Peran</td>
<td>Deskripsi/Details</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------</td>
<td>----------------------------------------------------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>12 Jan 2015</td>
<td>Panitia Pelatihan Penulisan Artikel Skripsi Calon Wisudawan Pengunggahan Artikel di Jurnal Online Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>02 Feb 2015</td>
<td>Panitia Pelaksana Workshop Penyusunan Road Map Penelitian, Pengabdian dan Kepakaran Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>05-07 Feb 2015</td>
<td>Pendidikan dan Pelatihan Nasional dengan tema “Transformasi Etos Menuju Sekolah Inovatif”</td>
<td>Pascasarjana UNG bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Banggai Kepulauan</td>
</tr>
<tr>
<td>28 – 30 April 2015</td>
<td>Workshop Nasional Perubahan Nomenklatur Program Studi Forum FIP-JIP 2015</td>
<td>Universitas Negeri Jakarta</td>
</tr>
<tr>
<td>12 Feb 2015</td>
<td>Lokakarya RIP dan Penyusunan Proposal Lmliit UNG</td>
<td>Lembaga Penelitian UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>24-25 April 2015</td>
<td>Workshop Peningkatan Mutu Dosen dalam Penyusunan Proposal Penelitian Perguruan Tinggi</td>
<td>Lembaga Penelitian UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>14-16 Agus 2015</td>
<td>Silaturrahmi, Musyawarah Kerja Nasional IV dan Temu Ilmiah Nasional</td>
<td>UIIN Sunan Ampel Surabaya</td>
</tr>
<tr>
<td>09-11 Sept 2015</td>
<td>Forum FIP-JIP Fakultas Imu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>09-11 Sept 2015</td>
<td>Seminar Internasional ‘’ Global Pedagogic Transformative Aspiration and Challenge For ASEAN Countries</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>13 Okt 2015</td>
<td>Workshop Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen di Lingkungan UNG</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>19 Nov 2015</td>
<td>Workshop Klinik Proposal, Diseminasi Hasil, Riset dan Expo Artikel</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>29 Des 2015</td>
<td>Coaching (Pembekalan Magang) Jurusan Manajemen Pendidikan</td>
<td>Jurusan MP FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>27 Agustus 2016</td>
<td>Workshop Nasional Penyusunan Rencana Aksi Pengembangan Profesi Administrasi dan Manajemen Pendidikan</td>
<td>Universitas Pendidikan Indonesia</td>
</tr>
<tr>
<td>28 Agus 2016</td>
<td>ICEMAL 2016</td>
<td>Univ Pendidikan Indo Bandung</td>
</tr>
<tr>
<td>10 Okt 2016</td>
<td>Workshop Finalisasi Kurikulum Jurusan PG-PAUD</td>
<td>PG-PAUD FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>12-15 Okt 2015</td>
<td>Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI VIII)</td>
<td>Univ. Negeri Jakarta</td>
</tr>
<tr>
<td>11-13 Nov. 2016</td>
<td>Musyawarah Kerja Nasional V APMAPI</td>
<td>FKIP Universitas Bengkulu</td>
</tr>
<tr>
<td>Tanggal</td>
<td>Jenis/ Nama Kegiatan</td>
<td>Tempat</td>
</tr>
<tr>
<td>------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-----------------</td>
</tr>
<tr>
<td>30 Nov 2016</td>
<td>Workshop Pengembangan Kurikulum Mengacu KKNI dan SN DIKTI Fakultas Ilmu Pendidikan</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Maret 2017</td>
<td>Lokakarya Penyusunan Program FIP JIP Tahun 2017</td>
<td>FIP UM Malang</td>
</tr>
<tr>
<td>13-15 September 2017</td>
<td>The International Conference for Science Educators and Teachers (ICSET) 2017</td>
<td>FIP UNNES, Semarang</td>
</tr>
<tr>
<td>14 Oktober 2017</td>
<td>The 1st International Conference on Education Innovation</td>
<td>FIP UNESA</td>
</tr>
<tr>
<td>29 November 2017</td>
<td>Seminar Nasional, Becoming Young Entrepreneur</td>
<td>Jurusan PLS FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>3 Desember 2017</td>
<td>Workshop Pengenalan Rasch Model Asesmen Pendidikan</td>
<td>MP FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>21 April 2018</td>
<td>Seminar Nasional Administrasi dan Manajemen Pendidikan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Menuju Era Disrupsi Teknologi</td>
<td>Jurusan AP FIP UNM dan ISMAPI Pusat</td>
</tr>
<tr>
<td>26 April 2018</td>
<td>Workshop Inovasi; Jawaban Menuju Revolusi Industri 4.0.</td>
<td>Pusat Inovasi UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>5 Mei 2018</td>
<td>Diklat Student Soft Skill Toward 2020, tema Pengembangan Soft Skill serta meningkatkan Citra Manajemen Pendidikan dalam Dunia Kerja</td>
<td>Jurusan MP FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>7 September 2018</td>
<td>The 1st International Conference on Innovation in Education (ICoIE): Examining The Effectiveness of Prodira on Improving Human Development Index (A Province of Gorontalo Case)</td>
<td>Graduate School UNP</td>
</tr>
<tr>
<td>15-16 November 2018</td>
<td>International Seminar and Conference (ISC) 2018, The Society Empowerment Through Creative Economic and Education in Distruptive Era</td>
<td>Faculty of Economic Universitas Negeri Jakarta</td>
</tr>
<tr>
<td>3 Mei 2019</td>
<td>Lokakarya Pengelolaan Tanah dan Wakaf di Lingkungan Perserikatan MuhammadiyProvinsi Gorontalo</td>
<td>Manjelis Wakaf dan Kehartabendaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>3-5 October 2019</td>
<td>5th International Conference on Education and Technology after peer review by the editorial board (5th ICET 2019)</td>
<td>FIP UM Malang</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Cat. Fotocopy/soft-file sertifikat, Abstrak atau Naskah lengkap mahon dilampirkan/diserahkan ke BPMA
<table>
<thead>
<tr>
<th>Tanggal</th>
<th>Kegiatan</th>
<th>Tempat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4 Agustu 2009</td>
<td>Panitia Pelaksana Pengukuhkan Guru Besar A.n Prof Drs. Welly Pangayow, M.Si, Ph.D dan Prof. Dr. H. Ansar, S.Pd, M.Si</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Okt. 2009</td>
<td>Panitia penyusun 105oring Evaluasi diri FIP UNG</td>
<td>MAN Cendekia</td>
</tr>
<tr>
<td>2-6 Nov 2009</td>
<td>Relawan Gempa Bumi di Sumbar</td>
<td>Padang</td>
</tr>
<tr>
<td>6 Okt. 2009</td>
<td>Pembimbing Mahasiswa MP FIP UNG pelaksanaan Magang/PKL</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>29 Maret s/d 1 April 2010</td>
<td>Tim Pemantau Independen (TPI) pada Ujian Nasional (UN) Tingkat SMP/MTs/SMPLB/ SMK SE PROVINSI GORONTALO</td>
<td>SMP 3 SATAP Sumalata Gorontalo Utara</td>
</tr>
<tr>
<td>16 April 2010</td>
<td>Panitia Pelaksana Pameran Pendidikan FIP UNG</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>6 Mei 2010</td>
<td>Panitia Pengawas Ujian Nasional Ulangan SMA/MA 2009-2010</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>25 Agus 2011</td>
<td>Sekretaris Panitia Ramah Tama Wisuda FIP 2010-2011</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>10-14 Okt. 2011</td>
<td>Lokakarya Pengembangan Sistem Pusat Karir Mahasiswa</td>
<td>Makasar</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Okt 2011</td>
<td>Moderator Workshop Pembentukan Pengelola Kerjasama UNG</td>
<td>MAN Cendekia</td>
</tr>
<tr>
<td>17-21 Nov 2011</td>
<td>Raker Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri Kawasan Timur Indonesia (KPTN-KTI) tahun 2011</td>
<td>Palangkaraya</td>
</tr>
<tr>
<td>23 Nov 2011</td>
<td>Pembimbing Mahasiswa MP FIP UNG pelaksanaan Magang/PKL</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>25-28 Jan 2012</td>
<td>Pemateri dan Peserta Musyawarah Kerja UNG di Sutan Raja Hotel</td>
<td>Manado</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Jan 2012</td>
<td>Wakil Ketua Rama Tamah Wisuda FIP 2011/2012</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>8 Feb 2012</td>
<td>Ketua Panitia Lokakarya perumusan Naskah SOP Kerja Dosen dan Staf Adm FIP UNG</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>5 April 2012</td>
<td>Sekretaris Tim Penyusunan SOP PPs UNG</td>
<td>PPs UNG Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>2012</td>
<td>Anggota Tim Penyelaras Penataan Kelembagaan Poligon</td>
<td>Politeknik Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>Mar 2010-2012</td>
<td>Penyunting Pelaksana Pedagogika Jurnal Ilmu Pendidikan FIP UNG</td>
<td>FIP UNG Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>18 Juni 2013</td>
<td>Kegiatan Praktikum MK Manajemen Pendidikan dan Pelatihan</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2 Jan 2014</td>
<td>Pemateri pada Kegiatan Coaching Magang Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG</td>
<td>Jurusan Manajemen FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2013-2014</td>
<td>Ketua Revisi OTK/Statuta UNG</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>Sekretaris Perubahan Nama UNG</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>17 April 2014</td>
<td>Pemateri pada Kegiatan Workshop Kinerja dan Outbond bagi Tenaga Penunjang Akademik, Kepala Lab, Kepala Perpustakaan di Lingkungan FIP UNG</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>26 Mei 2014</td>
<td>Panitia Pelaksana Pemilihan Dosen Berprestasi di Lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>17 Juni 2014</td>
<td>Anggota Tim Penyusun RIP/Renstra Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2014</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>14-15 Agus 2014</td>
<td>Tim Monev Internal di Lembaga Pnenelitian Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2 Jan 2015</td>
<td>Tim Penyusun Revisi Peraturan Akademik Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2015</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>05 Jan 2015</td>
<td>Tim Task Force Persiapan Assessment lapangan AIPT, Tim Pendamping dalam Penyiapan Dokumen Serta Tim Penyelaras dan Layout Borang AIPT UNG tahun 2015</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>26 Jan 2015</td>
<td>Panitia Sosialisasi Penyusunan Laporan Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>Tanggal</td>
<td>Deskripsi</td>
<td>Tempat</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>09-10 Feb 2015</td>
<td>Pemateri Pada Kegiatan Workshop Penyusunan Road Map Penelitian, Pengabdian, dan Kepakaran Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>05 Mar 2015</td>
<td>Melakukan Koordinasi Kerjasama dan Persiapan Pertemuan Ilmiah FIP-JIP se-Indonesia di Universitas Negeri Makassar</td>
<td>Universitas Negeri Makassar</td>
</tr>
<tr>
<td>01 April 2015</td>
<td>Tim Sosialisasi Peraturan Akademik Universitas Negeri Gorontalo tahun 2015</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>28 April 2015</td>
<td>Narasumber Focus Discussion Perubahan Nomenklatur Program Studi Forum FIP-JIP 2015</td>
<td>Universitas Negeri Jakarta</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Mei 2015</td>
<td>Panitia Pelaksana Ujian Tulis SBMPTN 2016</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>04 Juni 2015</td>
<td>Pemateri pada Kegiatan Seminar dan Lokakarya Nasional Pendidikan Inklusi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>22 Juni 2015</td>
<td>Tim Penyusun Borang Akreditasi Program Doktor Program Studi Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>02 Juli 2015</td>
<td>Panitia Pelaksana Buka Puasa Bersama Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>09 Juli 2015</td>
<td>Panitia Pelaksana Penerimaan Mahasiswa Baru Melalui Seleksi Mandiri di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2015</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>08 Okt 2015</td>
<td>Asesor Penilaian Laporan Beban Kerja Dosen (BKD) Tahun Akademik 2014/2015 FKIP Universitas Muhammadiyah Luwuk</td>
<td>FKIP Universitas Muhammadiyah Luwuk</td>
</tr>
<tr>
<td>10 Okt 2015</td>
<td>Wawal Ketua Panitia Pelaksana Pelatihan Luar Negeri dalam Rangka Pengembangan Staf Project Implementation Unit (PIU) IDB 7 in 1 UNG</td>
<td>IDB 7 in 1 UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>19 Okt 2015</td>
<td>Ketua Tim Penyusun Revisi Statuta Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2015</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>07 Jan 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana, Profesi dan Magister Periode Februari Semester Genap TA 2015/2016</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>18 Jan 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana, Narasumber dan Peserta Lokakarya Penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Pencapaian Tujuan Program Pascasarjana dan Program Studi di Lingkungan Pascasarjana UNG</td>
<td>Pascasarjana UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>26 Jan 2016</td>
<td>Tim Task Force Borang Akreditasi Program Studi S3 Ilmu Pendidikan Pascasarjana UNG</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Feb 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana Penerimaan Dosen Kontrak Tahun 2016 di UNG</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>07 Mar 2016</td>
<td>Anggota Tim Perumus Standar Operasional Prosedur (SOP) UNG</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>07 Mar 2016</td>
<td>Melaksanakan Praktekum Mata Kuliah Manajemen Proyek</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>18 Mar 2016</td>
<td>Panitia, Narasumber dan Peserta Lokakarya Penyusunan Perangkat Pembelajaran Mata Kuliah Pascasarjana UNG</td>
<td>Pascasarjana UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>13 April 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana Wisuda Program Diploma, Sarjana, Profesi dan Magister Periode Mei Semester Genap Tahun Akademik 2015/2016</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>20 April 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana Temu Kegolial Kaprodi BK se Indonesia</td>
<td>BK FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>02 Mei 2016</td>
<td>Panitia Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) Tahun 2016</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>01 – 02 Juni 2016</td>
<td>Panitia Pemilihan Ketua Jurusan dan Dosen Berprestasi Tahun 2016</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>13 Juli 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana Forum Pimpinan Pascasarjana LPTK se- Indonesia di Lingkungan UNG</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>27 Juli 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana Ujian Tertulis Seleksi Mandiri Tahun 2016</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>08 Agustus 2016</td>
<td>Panitia Pelaksana Pengukuhkan 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</td>
<td>UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>26 Nov 2016</td>
<td>Sarasehan dan Seminar Nasional Pendidikan dengan Tema Menegaskan Jatidiri Guru Indonesia'</td>
<td>FIP Universitas Negeri Semarang</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Pemateri Rapat Kerja Fakultas Ilmu Pendidikan Tahun 2017

Panitia Diklat Kompetensi Kepribadian “Mewujudkan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Bermartabat

Panitia Diklat Manajemen “Mewujudkan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Profesional dan Bermartabat

JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI

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

PERAN DALAM KEGIATAN KEMAHASISWAAN

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tahun</th>
<th>Jenis/Nama Kegiatan</th>
<th>Peran</th>
<th>Tempat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3 s/d 5 Juli 2009</td>
<td>Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) dan Baksos</td>
<td>Pemateri; Manajemen Keuangan lembaga Kemahasiswaan</td>
<td>Desa Bongo Batudaa Pantai Kab Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>6 Agustus 2009</td>
<td>Pra Mimbar dan Mimbar UNG</td>
<td>Panitia Penyelenggara</td>
<td>Gorontalo</td>
</tr>
<tr>
<td>13-15 Januari 2012</td>
<td>Bakti Akademik Mahasiswa Program Pasca Sarjana UNG</td>
<td>Pemateri</td>
<td>Pagimana Kab Banggai Sulteng</td>
</tr>
<tr>
<td>27-28 Februari 2015</td>
<td>Pemateri Pada Kegiatan Pelatihan Metode Penelitian yang dilaksanakan Oleh Himpunan Mahasiswa Jur. MP FIP UNG</td>
<td>Pemateri</td>
<td>AULA FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>02-04 Sept 2016</td>
<td>Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Baru</td>
<td>Pemateri</td>
<td>Desa Ayuhula Kec. Dungaliyo Kab. Gorontalo</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### PENGHARGAAN/PIAGAM

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tahun</th>
<th>Bentuk Penghargaan</th>
<th>Pemberi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2013 dan 2014</td>
<td>Dosen Berprestasi I Tingkat FIP UNG</td>
<td>Dekan FIP UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td>Dosen Berprestasi IV Tingkat UNG</td>
<td>Rektor UNG</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>Satyalancana Karya Sakta 10 Tahun</td>
<td>Presiden RI</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### ORGANISASI PROFESI/ILMIAH

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

### PENGALAMAN MEMBIMBING TESIS/SKRIPSI/TA MAHASISWA

<table>
<thead>
<tr>
<th>Semester/ Tahun Akademik</th>
<th>Judul</th>
<th>Pembimbing 1/ Pembimbing 2/ Penguji</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sem 1 tahun 2011-2012</td>
<td>Kinerja Guru Tersertifikasi melalui Fortofolio di SDN I Iluta Kab. Gorontalo</td>
<td>Pembimbing 2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sem 2 Tahun 2011-2012</td>
<td>Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan SD di Kec. Wonoasari Kab. Boalemo</td>
<td>Penguji</td>
</tr>
<tr>
<td>Sem 2 Tahun 2011-2012</td>
<td>Pengaruh kreativitas Guru mengajar terhadap motivasi belajar siswa di SDN 03 Wonoasari</td>
<td>Penguji</td>
</tr>
<tr>
<td>Sem 1 Tahun 2012-2013</td>
<td>Otonomi Kepsek dalam pengembangan Mutu Pembelajaran di SDN 2 Botumoputi Kec. Tibawa Kab. Gorontalo</td>
<td>Penguji</td>
</tr>
<tr>
<td>Sem 1 Tahun 2012-2013</td>
<td>Analisis Proses Rekrutmen Guru SD di Kab Gorontalo</td>
<td>Penguji (S1)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sem 2 Tahun 2012-2013</td>
<td>Pengaruh Budaya Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Pengelolaan Pendidikan Karakter di SDN Se Kota Timur Kota Gorontalo</td>
<td>Penguji (S2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sem 2 Tahun 2013-2014</td>
<td>Evaluasi Program Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri I Kota Gorontalo</td>
<td>Pembimbing II</td>
</tr>
<tr>
<td>Semester/ Tahun Akademik</td>
<td>Jumlah mahasiswa bimbingan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------------</td>
<td>-----------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Semester Genap dan Ganjil Tahun Akademik 2011-2012</td>
<td>37 mahasiswa</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Semester Genap dan Ganjil Tahun Akademik 2012-2013</td>
<td>36 mahasiswa</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Semester Genap dan Ganjil Tahun 2013-2014</td>
<td>43 mahasiswa</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Semester Genap dan Ganjil Tahun 2014-2015</td>
<td>41 mahasiswa</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

PENGALAMAN SEBAGAI DOSEN PENASEHAT AKADEMIK

Sem 1 Tahun 2013-2014
- Evaluasi Program Pengawas Sekolah Dasar di Kabupaten Gorontalo
- Pembinaan Kompetensi Kewirausahaan Siswa SMK Negeri I Limboto Kabupaten Gorontalo
- Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Hubungannya dengan Motivasi Belajar di SDN Se-Kecamatan Asparaga
- Pengelolaan Keuangan di SMA Negeri 1 Lamala Kabupaten Banggai
- Pengelolaan Sekolah pada Persyarikatan Muhammadiyah Luwuk Kab. Banggai
- Implikasi Kebijakan Pendidikan Gratis di SMA Negeri Se Kecamatan Luwuk
- Penguatan Budaya Disiplin Guru (Studi Kasus pada Madrasyah Tsanawiyah (Mts) Negeri Masama di Kec. Masama Kab Banggai
- Sinergitas Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Pengembangan Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik Mahasiswa UNG
- Hubungan Keteladanan Kepala Sekolah dan Pemberian Reward dengan Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Luwuk
- Hubungan Komitmen Guru dan Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai
- Hubungan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Pengelolaan Konflik dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Hulonthalangi
- Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadao Mutu Pembelajaran di Gugus I SDN Kota Timur
- Strategi Pengelolaan Konflik Guru dalam Menciptakan Semangat Kebersamaan di SMA Negeri 2 Luwuk Kab. Banggai
- Dampak Kebijakan Prodira terhadap Pengelolaan Sekolah
- Tata Kelola Program Akreditasi pada SMP Negeri di Kabupaten Gorontalo Utara
- Sistem Informasi Rencana Pengadaan Sarana Prasarana Pendidikan di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pohuwato
- Hubungan Supervisi Akademik dan Pelatihan dengan Kemampuan Mengajar Guru SMP Kabupaten Pohuwato
- Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Guru dengan Pengelolaan Konflik di Sekolah Kabupaten Gorontalo
- Hubungan Komunikasi Sekolah dan Lingkungan Sosial dengan Partisipasi Masyarakat di SMA Negeri Pohuwato
- Kebijakan Pendidikan Gratis SMP Negeri 1 Masama Kabupaten Banggai
- Kepemimpinan Guru Bimbingan dan Konseling dalam Pengelolaan Konflik Peserta Didik (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Luwuk Kabupaten Banggai
- Pembimbing II (PPs UNG) an. Hayati I. Miolo
- Pembimbing II (PPs UNG) An. Nurhasana R.A. Dhanupoyo
- Pembimbing II (PPs UNG) an. Muh. Yunan Lahay
- Pembimbing II (PPs UNG) an. Rohana Mobonggi
- Pembimbing I (PPs UNG) An. Sutrisno D.J Yunus
- Pembimbing 2 (PPs UNG)
- Pembimbing I (PPs UNG) An. Rusnawati Sangketa
- Pembimbing I (PPs UNG) An. Hijrah R. Hakim
- Pembimbing I (PPs UNG) An. Herlina T. Ismail
- Pembimbing II (PPs UNG) an. Nur Sumiyarsih
- Pembimbing I (PPs UNG) An. Hadijah Mootinelo
- Pembimbing I (PPs UNG) An. Moh. Citra Yahya
- Pembimbing II (PPs UNG) An. Moh. Iskandar Alulu
- Pembimbing II (PPs UNG) An. Hendrita M. Sulila
- Pembimbing II (PPs UNG) an. Jumani
- Pembimbing II (PPs UNG) an. Suaib
- Pembimbing 2 PPs UNG an. Rivan Rahma
- Pembimbing II (PPs UNG) an. Sukmawati
<table>
<thead>
<tr>
<th>Semester Genap dan Ganjil Tahun 2015-2016</th>
<th>38 Mahasiswa</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Semester Genap dan Ganjil Tahun 2016-2017</td>
<td>42 Mahasiswa</td>
</tr>
<tr>
<td>Semester Genap dan Ganjil Tahun 2017-2018</td>
<td>34 Mahasiswa</td>
</tr>
<tr>
<td>Semester Genap dan Ganjil Tahun 2018-2019</td>
<td>39 Mahasiswa</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL (HAKI)**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nomor dan Tanggal Permohonan</th>
<th>Jenis Ciptaan</th>
<th>Judul</th>
<th>Nomor Pencatatan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>EC00201706126, 4 Desember 2017</td>
<td>Buku</td>
<td>Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional</td>
<td>05284</td>
</tr>
<tr>
<td>EC00201706240, 6 Desember 2017</td>
<td>Buku</td>
<td>Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan</td>
<td>05357</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Gorontalo, September 2019

Yang menyatakan,

[Signature]

Dr. Arwidayanto, M.Pd
NIP. 19750915 200812 1 001
I. Identitas Diri

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.1</td>
<td>Nama Lengkap</td>
</tr>
<tr>
<td>1.2</td>
<td>Jabatan Fungsional</td>
</tr>
<tr>
<td>1.3</td>
<td>NIP/NIK/Identitas lainya</td>
</tr>
<tr>
<td>1.4</td>
<td>NIDN</td>
</tr>
<tr>
<td>1.5</td>
<td>Tempat dan tanggal lahir</td>
</tr>
<tr>
<td>1.6</td>
<td>Alamat Rumah</td>
</tr>
<tr>
<td>1.7</td>
<td>Nomor Telepon/Faks/HP</td>
</tr>
<tr>
<td>1.8</td>
<td>Alamat Kantor</td>
</tr>
<tr>
<td>1.9</td>
<td>Nomor Telepon/Faks</td>
</tr>
<tr>
<td>1.10</td>
<td>Alamat email</td>
</tr>
<tr>
<td>1.11</td>
<td>Mata Kuliah yg Diampuh</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Dr. Arifin Suking, S.Pd, M.Pd
- Lektor
- 197607052006041004
- 0005077604
- Jeneponto, 05 Juli 1976
- Jln. Rambutan Perum Mansai Permai Blok F No 2 Kota Gorontalo
- Hp. 081355474814
- Jl Jenderal Sudirman No 6 Gorontalo
- 0435 831944/ Fax 0435 821752
- sukingarifin2@yahoo.com arifin_suking@ung.ac.id

2. Riwayat Pendidikan

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

3. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Thn</th>
<th>Judul Penelitian</th>
<th>Pendanaan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Sumber*</td>
</tr>
<tr>
<td>No</td>
<td>Tahun</td>
<td>Judul Pengabdian Kepada Masyarakat</td>
<td>Pendanaan</td>
</tr>
<tr>
<td>----</td>
<td>-------</td>
<td>----------------------------------</td>
<td>-----------</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>2007</td>
<td>Implementasi Otonomi Sekolah melalui peningkatan Peran Komite Sekolah di SMU/SMK Gorontalo</td>
<td>Dipa</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2007</td>
<td>Studi tentang Efektivitas Pelaksanaan Lima hari Kerja di Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>Dipa</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2009</td>
<td>Educational Planning in the Context of Decentralization of Education</td>
<td>Program for AIGRP Educational Project Monitoring</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>2009</td>
<td>Asesmen Kebutuhan Guru Pada Pendidikan Dasar dalam Rangka Perluasan Akses dan pemerataan Pendidikan di Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo,</td>
<td>Hibah bersaing</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>2013</td>
<td>Manajemen Kesiswaan Pada Sekolah Efektif</td>
<td>Hibah Desentralisasi Disertasi Doktor</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>2015</td>
<td>Peguatan Akreditasi Program Studi Melalui Tracer Study</td>
<td>PNBP</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>2015</td>
<td>Budaya Mutu Perguruan Tinggi Menuju Leading University Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>PNBP</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>2016</td>
<td>School Principal Entrepreneurship Competence for Supporting Developing Income Generating Production Units in Public Vocational Schools</td>
<td>Dikti</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>2016</td>
<td>Meningkatkan Daya Saing, Inovasi dan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi melalui Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Life Skill Formation</td>
<td>BLU FIP</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>2017</td>
<td>Model Pengelolaan Stres Siswa pada Sekolah boarding School</td>
<td>PNBP FIP</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>2018</td>
<td>Penguatan Reputasi Program Studi melalui Tracer Studi</td>
<td>PNBP Pascasarjana</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir
<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Tahun</th>
<th>Judul Aktivitas</th>
<th>Kegiatan</th>
<th>Dana</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2007</td>
<td>Implementasi Supervisi Klinik pada Guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Tibawa</td>
<td>Dipa</td>
<td>3,5 juta</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2009</td>
<td>Manajemen Konflik bagi Guru dan Pengawas di Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato</td>
<td>PNBP</td>
<td>3 Juta</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2009</td>
<td>Sosialisasi Pembelajaran PAKEM di Sekolah Dasar Kabupaten Gorontalo</td>
<td>Dipa</td>
<td>3 Juta</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>2014</td>
<td>Peningkatan Kualitas Administrasi Sekolah melalui Kegiatan Pendampingan- Klinik Administrasi sekolah</td>
<td>PNBP</td>
<td>25 Juta</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>2014</td>
<td>Penataan Administrasi Kesiswaan di SD Negeri ITilango Kabupaten Gorontalo</td>
<td>RBA FIP</td>
<td>3 Juta</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>2015</td>
<td>Pelatihan Pengelolaan Administrasi Kearsipan Desa di Desa Bulota Kec. Telaga Jaya Kab. Gorontalo</td>
<td>RBA FIP</td>
<td>3 Juta</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>2016</td>
<td>Nara Sumber pada Forum Pendidikan dengan tema <em>Full day School di TVRI</em></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>2018</td>
<td>Manajemen” Save Our School” Program Penyiapan Sekolah Siap dan Tanggap Menghadapi Bencana di kec. Paguyaman Kab. Boalemo</td>
<td>PNBP</td>
<td>25 Juta</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 5. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Judul Artikel Ilmiah</th>
<th>Volume/Nomor /Tahun</th>
<th>Nama Jurnal</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Pengembangan Keterampilan Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Gorontalo</td>
<td>1 No 1 tahun 2010</td>
<td>Pedagogik</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Indonesian Educational Decentralisation and Regional autonomy Provincial Case Studies Ten Years On</td>
<td>2009</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Telaah Kritis Strategi Pemerintah Kabupaten Gorontalo dalam Mengelola Sumber Daya Guru Sekolah Dasar</td>
<td>Volume 1 tahun 2014 (Issn: 2355-1666)</td>
<td>Jurnal Pendidikan Lentera Kabupaten Bondowoso</td>
</tr>
<tr>
<td>No</td>
<td>Title</td>
<td>Year</td>
<td>Conference/Proceedings</td>
</tr>
<tr>
<td>----</td>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>------</td>
<td>------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Managing Teachers Resources for Improving Quality of Education</td>
<td>2014</td>
<td>Education and Science</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(An Experience from Gorontalo, Indonesia)</td>
<td></td>
<td>without border</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa melalui Keterampilan Komunikasi</td>
<td>2014</td>
<td>Prosiding, UNG Press</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Guru</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Sistem Penerimaan Siswa Baru di Sekolah Efektif</td>
<td>2015</td>
<td>Prosiding UIN Sunan</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Ampel Surabaya</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>The Principal’s Strategies in Fostering Senior High School Students’</td>
<td>2015</td>
<td>Proceeding Scientific</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Discipline in Gorontalo</td>
<td></td>
<td>Forum-Faculty of</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Education Department</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>of Science Education</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(FIP-JIP)</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Strengthening the Accreditation of Study Program Through</td>
<td>2016</td>
<td>International Conference</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tracer</td>
<td></td>
<td>on Educational</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Management and</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Administration &amp;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Congress of ISMaPI</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>School Principal Entrepreneurship Competence for Supporting</td>
<td>2016</td>
<td>In the 6 International</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Developing Income Generating Production Units in Public Vocational</td>
<td></td>
<td>Conference</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Schools</td>
<td></td>
<td>Educational Management</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>and Administration</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>and Leadership</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Evaluasi Kegiatan Pengembangan Profesionalitas Pengawas</td>
<td>ISSN:1412-9868</td>
<td>Andaragogika</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sekolah Dasar</td>
<td>Volume 6 Nomor 4 Februari 2016</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Improving Soft Comptences of Teachers Through Professional</td>
<td>15-17 September 2017 Philippines</td>
<td>SPARKS</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Development (CPD)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Character</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Nama Pertemuan ilmiah/seminar</th>
<th>Judul artikel ilmiah</th>
<th>Waktu dan tempat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Seminar dan Pembinaan Kompetensi Kepala</td>
<td>2007 di Manado</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lokakarya FIP/FKIP</td>
<td>sekolah di sekolah Dasar</td>
<td>Tahun 2008 di Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td>--------------------------</td>
<td>------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Seminar Nasional Manajemen Pendidikan</td>
<td>Peningkatan kemampuan mengajar guru dengan menggunakan strategi dinamika kelompok</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>AuSAID Research Workshop</td>
<td>Educational Planning in the Context of Decentralization of Education</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Pembeakaan Studi Banding Kepala Sekolah Se Bolaang Mongondow Timur</td>
<td>Peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Musyawarah Kerja APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2014</td>
<td>Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Keterampilan Berkomunikasi Guru</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Fokus Group Discussion Perubahan Nomenklatur Program Studi Forum JIP-FIP 2015</td>
<td>Eksistensi Prodi Manajemen Pendidikan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Musyawarah Kerja APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2015</td>
<td>Sistem Penerimaan Siswa Baru di Sekolah Efektif</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>International Conference on Educational Management and Administration &amp; Congress of ISMaPI</td>
<td>Strengthening the Accreditation of Study Program Through Tracer</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>In the 6 International Conference Educational Management Administration and Leadership</td>
<td>School Principal Entrepreneurship Competence for Supporting Developing Income Generating Production Units in Public Vocational Schools</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Seminar Nasional</td>
<td>Analisis Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Gorontalo</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Seminar Internasional</td>
<td>Peningkatan Soft Competence guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Seminar Internasional</td>
<td>The School Strategy in Multiple Intelligence Based Studens’ Character</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Seminar nasional dan Musyawarah kerja</td>
<td>Kepemimpinan Pendidikan profesional dalam Meningkatkan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>No</td>
<td>Event</td>
<td>Title</td>
<td>Location and Date</td>
</tr>
<tr>
<td>----</td>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-----------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Internasional Seminar and conference (ISC) 2018 di UNJ</td>
<td>Evaluation of the Activity in Accepting the Students Based online (the Case of Junior High School in Gorontalo Province)</td>
<td>Di Fakultas Ekonomi Univesitas Negeri Jakarta 2018</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>KONASPI IX 2019 &amp; Internasional Conference on Educational Sosial Sciences and Humanities International Conference on Educational and Technology</td>
<td>Strategy for Fostering of Students in Boarding School Toward Industry 4.0</td>
<td>Universitas Negeri Padang 2019</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Nama Lengkap</th>
<th>Jabatan Fungsional</th>
<th>Jabatan Struktural</th>
<th>NIP</th>
<th>NIDN</th>
<th>Tempat dan Tanggal Lahir</th>
<th>Alamat Rumah</th>
<th>Nomor Telepon/Faks/HP</th>
<th>Alamat Kantor</th>
<th>Nomor Telepon/Faks</th>
<th>Alamat e-mail</th>
<th>Lulusan yang Telah Dihasilkan</th>
<th>Mata Kuliah yang Diampu</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2. Perencanaan Pendidikan</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3. Sistem Informasi Manajemen</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>4. Inovasi Pendidikan</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>5. Komunikasi Organisasi</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>6. Manajemen Mutu Terpadu</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>7. Aplikasi Teknologi Informasi dalam Pendidikan</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>8. Evaluasi Program Pendidikan</td>
</tr>
</tbody>
</table>

B. Riwayat Pendidikan

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nama Tinggi</th>
<th>Perguruan Tinggi</th>
<th>UNM Makassar</th>
<th>Univ Neg Malang</th>
<th>Universitas Negeri Malang</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>S1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>S2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>S3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bidang Ilmu</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Judul Skripsi/Thesis/Disertasi</td>
<td>Persepsi mahasiswa dalam implementasi manajemen pendidikan di Fakutas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar</td>
<td>Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Meningkatkan Budaya Mutu (Studi kasus pada MIM Unggulan Wumialo Gorontalo)</td>
<td>Budaya Mutu Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter (Studi Multi Kasus pada MAN Insan Cendekia, SMA Wira Bhakti dan SMAN 3 Gorontalo)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nama Pembimbing/Promotor</td>
<td>1. Drs. Ramli Ladji, M. Pd. 2. Drs. Ambo Elo Adam, M. Pd.</td>
<td>1. Dr. H. Imron Arifin, M. Pd. 2. Prof. H. Ahmad Sonhadji K.H., M.A., Ph.D</td>
<td>1. Prof. H. Ahmad Sonhadji K.H., M.A., Ph.D</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
2. Prof. Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd
3. Prof. Dr. Ali Imron. M.Pd

B. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

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

C. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Tahun</th>
<th>Judul Pengabdian Kepada Masyarakat</th>
<th>Pendanaan</th>
<th>Sumber</th>
<th>Jumlah (Juta Rp.)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2012</td>
<td>Pelatihan Manajemen Berbasis Sekolah pada sekolah dasar di Gorontalo Utara.</td>
<td></td>
<td>DIPA UNG</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2013</td>
<td>Pelatihan PTK dan PTS yang diselenggarakan oleh Prodi</td>
<td></td>
<td>DIPA UM</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Judul Buku</td>
<td>Tahun</td>
<td>Jumlah Halaman</td>
<td>Penerbit</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Manajemen Pendidikan PPS UNiversitas Negeri Malang</td>
<td>2014</td>
<td></td>
<td>DIPA UNG</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Temu Ilmiah Nasional Asosiasi Manajemen Pendidikan administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI)</td>
<td>2015</td>
<td></td>
<td>Dipa UNG</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Konferensi Internasional “The international Conference in Educational and Training” (ICET 1) yang diselenggarakan oleh FIP Universitas Negeri Malang</td>
<td>2015</td>
<td></td>
<td>DIPA LP2KS Solo</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Diklat TOT penyiapan Penguatan Kepala Sekolah yang diselenggarakan oleh LPPKS Solo</td>
<td>2015</td>
<td></td>
<td>PNBP</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Diklat Penyiapan Asesor PPK Seleksi Akademik Calon Kepala sekolah</td>
<td>2016</td>
<td></td>
<td>PNBP</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Diklat Penyiapan Master Trainer yang diselenggarakan oleh LPPKS Solo</td>
<td>2016</td>
<td></td>
<td>PNBP</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Seminar Hasil Program Peningkatan Kapasitas Riset (penelitian Hibah Doktor)</td>
<td>2017</td>
<td></td>
<td>DIKTI</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Master Trainer LPPKS Solo pada Penguatan Kepala Sekolah di Kabupaten Pohuwato.</td>
<td>2017</td>
<td></td>
<td>DIPA Dikpora Kab Pohuwato</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Pengajar Diklat LPPKS Solo pada Diklat Calon Kepala Sekolah di Kabupaten Pohuwato.</td>
<td>2018</td>
<td></td>
<td>DIPA Dikpora Kab Pohuwato</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Instruktur diklat penguatan Karakter guru dan siswa Kab Boalemo</td>
<td>2019</td>
<td></td>
<td>DIPA Dikpora Kab Boalemo</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Pengajar Diklat LPPKS Solo pada Diklat Calon Kepala Sekolah di Kabupaten Gorontalo</td>
<td>2019</td>
<td></td>
<td>DIPA LP2KS Solo</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Nara Sumber Penyusunan SOP pada MIM Wumialo Kota Gorontalo</td>
<td>2020</td>
<td></td>
<td>Dipa MIM</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

D. Pengalaman Penulisan Buku dalam 5 Tahun Terakhir

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Judul Buku</th>
<th>Tahun</th>
<th>Jumlah Halaman</th>
<th>Penerbit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Komunikasi Organisasi Pendidikan</td>
<td>2011</td>
<td>85</td>
<td>FIP UNG</td>
</tr>
</tbody>
</table>
E. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan</th>
<th>Tahun</th>
<th>Tempat Penerapan</th>
<th>Respons Masyarakat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tim Penyusun SOP FIP UNG</td>
<td>2012</td>
<td>UNG</td>
<td>Baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

F. PENGALAMAN MEMBIMBING TESIS/SKRIPSI/TA MAHASISWA

<table>
<thead>
<tr>
<th>Semester/ Tahun Akademik</th>
<th>Judul</th>
<th>Pembimbing 1/ Pembimbing 2/ Penguji</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Genap 2017/2018</td>
<td>Evaluasi Standar Pelayanan Minimal di SDN 5 Suwawa</td>
<td>Pembimbing 2</td>
</tr>
<tr>
<td>Genap 2017/2018</td>
<td>Implementasi Total Quality Management (TQM) di SMA Negeri 1 Lolak Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow Induk</td>
<td>Pembimbing 2</td>
</tr>
<tr>
<td>Genap 2017/2018</td>
<td>Evaluasi Pengelolaan Pendidikan Karakter Di SDN 30 Kota Selatan Kota Gorontalo</td>
<td>Pembimbing 2</td>
</tr>
<tr>
<td>Genap 2017/2018</td>
<td>Pemanfaatan Teknologi Informasi Informasi dalam Pengelolaan Perpustakaan di Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>Penguji 2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Gender</th>
<th>[ ] Wanita</th>
<th>[ ] Pria</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Gender</td>
<td>[ ] Pria</td>
<td>[ ] Wanita</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Pendidikan</td>
<td>[ ] Magister (S2)</td>
<td>[ ] Doktor (S3)</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Usia (tahun)</td>
<td>[ ] 18-24</td>
<td>[ ] 25-29</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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)
   - Jarang (JR)
   - Kadang-Kadang (KK)
   - Sering (SR)
   - Selalu (SL)

   Tidak Pernah: Pernyataan tersebut hampir tidak pernah dilakukan (0-5%)
   - Jarang: Pernyataan tersebut 2-3 kali dialami/dilakukan (6-29%)
   - Kadang-Kadang: Pernyataan tersebut beberapa kali dialami/dilakukan (30-69%)
   - Sering: Pernyataan tersebut kerap kali dialami/dilakukan (70-94%)
   - Selalu: 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>Alternatif Jawaban</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>TP</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki sumberdaya financial yang bernilai penting, unik, sulit ditiru untuk meningkatkan pendapatan institusi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki kemampuan dana membiayai pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara memadai</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Tempat saya mengajar memiliki jumlah total dosen bergelar doktor telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki jumlah total dosen yang jabatan fungsionalnya LK dan GB telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki rasio dosen dan mahasiswa telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki koleksi bacaan di perpustakaan yang lengkap</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki geografis yang strategis</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki kinerja penelitian telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Deskripsi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki kinerja pengabdian masyarakat yang telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Tempat saya bekerja terakreditasi institusi yang telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Tempat saya bekerja rata-rata akreditasi program studinya telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki jumlah prodi yang terakreditasi internasional telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam hal pemasaran layanan dan produk</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki sarana pembelajaran yang memadai</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Materi kuliah di tempat saya bekerja berkualitas dan memenuhi standard nasional pendidikan (SNP)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki kemampuan mendesain organisasinya baik secara mekanistik dan atau organic agar berdaya saing</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki prestasi mahasiswa telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki kinerja kelembagaan kemahasiswaan telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan program PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Tempat saya bekerja alumninya memiliki waktu tunggu mendapatkan pekerjaan yang singkat</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Tempat saya bekerja alumninya sudah bisa menciptakan lapangan pekerjaan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki sistem manajemen informasi dengan teknologi tinggi, unik, dan sulit ditiru</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Tempat saya bekerja memiliki perencanaan, pelaporan, sistem koordinasi dan kontrol yang baik.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Tempat saya bekerja telah tersertifikasi ISO</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>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)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Tempat saya bekerja menghasilkan publikasi artikel ilmiah di jurnal terindeks scopus per dosen telah memenuhi syarat minimal terkait pemeringkatan PT</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Kampus tempat saya bekerja memiliki hubungan kerjasama dengan berbagai pihak luar dalam pelaksanaan trihdarma perguruan tinggi (pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Program kegiatan yang telah dilaksanakan melibatkan seluruh stakeholders kampus

Pimpinan puncak mengambil kebijakan setiap kesalahan dan berusaha melakukan tindak lanjut

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>PERNYATAAN</th>
<th>Alternatif Jawaban</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>TP</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Saya mampu memberikan ide yang kreatif</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Saya mampu mengusulkan berbagai ide yang orisinil</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Saya mampu memikirkan beragam kemungkinan ide yang unik</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Saya mampu merangkum beberapa hal menjadi solusi yang kreatif</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Saya mampu menghasilkan solusi yang baru</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Saya mampu melihat alternatif solusi yang unik dari beberapa sudut pandang</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Saya mampu merealisasikan solusi yang kreatif dalam kondisi ketidakpastian</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Saya bersedia menjalankan langkah awal untuk mewujudkan solusi kreatif</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Saya mampu menggunakan berbagai cara untuk menganalisis suatu masalah</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Saya mampu menemukan faktor penyebab suatu masalah secara cermat</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Saya mampu menganalisis dampak suatu masalah secara kritis</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Saya mampu melakukan estimasi berdasarkan analisis resiko secara kritis dari alternatif solusi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Saya mampu menganalisis secara kritis dampak dari setiap resiko</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Saya mampu mengevaluasi alternatif solusi secara kritis</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Saya mampu mengevaluasi secara kritis hakikat dari alternatif</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Saya mampu mengevaluasi dampak dari setiap alternatif</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Saya mampu mengawali setiap pekerjaan dengan lancer</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Saya mampu mengidentifikasi tugas sehingga dapat memulai aktivitas bersama-sama</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 merangkum 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 berkeseinambungan 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 Suking, M.Pd
Dr. Arifin, M.Pd
Lampiran 3. Jawaban Responden:

1. Variabel Daya Saing (Y)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Responden</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
<th>11</th>
<th>12</th>
<th>13</th>
<th>14</th>
<th>15</th>
<th>16</th>
<th>17</th>
<th>18</th>
<th>19</th>
<th>20</th>
<th>21</th>
<th>22</th>
<th>23</th>
<th>24</th>
<th>25</th>
<th>26</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
2. Variabel X₁
3. Variabel X₂
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel Daya Saing (Y)

   a. Validitas

   b. Reliabilitas

   Case Processing Summary

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Valid</td>
<td>30</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Cases</td>
<td>Excluded(a)</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>30</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

   Reliability Statistics

<p>| |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Cronbach's Alpha</td>
</tr>
<tr>
<td>.884</td>
</tr>
</tbody>
</table>

   Item-Total Statistics

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Scale Mean if Item Deleted</th>
<th>Scale Variance if Item Deleted</th>
<th>Corrected Item-Total Correlation</th>
<th>Cronbach's Alpha if Item Deleted</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>VAR00001</td>
<td>103.5333</td>
<td>136.051</td>
<td>.080</td>
<td>.887</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00002</td>
<td>105.7333</td>
<td>132.271</td>
<td>.184</td>
<td>.888</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00003</td>
<td>104.3333</td>
<td>126.506</td>
<td>.541</td>
<td>.878</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00004</td>
<td>103.9667</td>
<td>126.033</td>
<td>.486</td>
<td>.879</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00005</td>
<td>103.6667</td>
<td>128.713</td>
<td>.399</td>
<td>.881</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00006</td>
<td>103.7333</td>
<td>127.099</td>
<td>.515</td>
<td>.879</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00007</td>
<td>103.5000</td>
<td>131.086</td>
<td>.379</td>
<td>.882</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00008</td>
<td>103.9667</td>
<td>128.861</td>
<td>.522</td>
<td>.879</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00009</td>
<td>103.2667</td>
<td>130.930</td>
<td>.420</td>
<td>.879</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00010</td>
<td>103.7333</td>
<td>128.202</td>
<td>.703</td>
<td>.877</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00011</td>
<td>103.7667</td>
<td>130.254</td>
<td>.536</td>
<td>.879</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00012</td>
<td>103.1000</td>
<td>130.576</td>
<td>.429</td>
<td>.881</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00013</td>
<td>103.3667</td>
<td>130.930</td>
<td>.420</td>
<td>.881</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00014</td>
<td>105.3667</td>
<td>128.516</td>
<td>.297</td>
<td>.886</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00015</td>
<td>104.2333</td>
<td>126.599</td>
<td>.596</td>
<td>.877</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00016</td>
<td>103.4000</td>
<td>136.041</td>
<td>.113</td>
<td>.886</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00017</td>
<td>103.7667</td>
<td>126.185</td>
<td>.769</td>
<td>.875</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2. Variabel Kebijakan Manajemen Strategik (X1)

a. Reliabilitas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Case Processing Summary</th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Valid</td>
<td>30</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Excludeda</td>
<td>0</td>
<td>.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>30</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Reliability Statistics</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Cronbach's Alpha</td>
</tr>
<tr>
<td>N of Items</td>
</tr>
<tr>
<td>.939</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item-Total Statistics</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Scale Mean if Item Deleted</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00001</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00002</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00003</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00004</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00005</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00006</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00007</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. Variabel Inovasi Kerja Dosen

a. Relibilitas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Case Processing Summary</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>N</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>Valid Cases</td>
<td>30</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Excluded Cases</td>
<td>0</td>
<td>.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>30</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Reliability Statistics</th>
<th>Cronbach's Alpha</th>
<th>N of Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Alpha</td>
<td>.968</td>
<td>32</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item-Total Statistics</th>
<th>Scale Mean if Item Deleted</th>
<th>Scale Variance if Item Deleted</th>
<th>Corrected Item-Tot Correlation</th>
<th>Cronbach's Alpha if Item Deleted</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>VAR00001</td>
<td>123.8333</td>
<td>212.833</td>
<td>.668</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00002</td>
<td>123.8333</td>
<td>210.282</td>
<td>.744</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00003</td>
<td>123.8667</td>
<td>207.844</td>
<td>.743</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00004</td>
<td>123.9667</td>
<td>212.447</td>
<td>.687</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00005</td>
<td>123.8667</td>
<td>207.361</td>
<td>.806</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00006</td>
<td>123.9667</td>
<td>210.930</td>
<td>.712</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00007</td>
<td>124.1667</td>
<td>214.764</td>
<td>.683</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00008</td>
<td>123.8333</td>
<td>213.454</td>
<td>.762</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00009</td>
<td>123.8333</td>
<td>217.730</td>
<td>.571</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00010</td>
<td>124.1000</td>
<td>213.886</td>
<td>.702</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00011</td>
<td>124.0000</td>
<td>212.138</td>
<td>.807</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00012</td>
<td>124.1000</td>
<td>212.093</td>
<td>.805</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00013</td>
<td>124.1000</td>
<td>210.783</td>
<td>.807</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00014</td>
<td>124.0667</td>
<td>210.409</td>
<td>.849</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00015</td>
<td>124.0333</td>
<td>209.826</td>
<td>.909</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00016</td>
<td>124.0000</td>
<td>214.828</td>
<td>.726</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00017</td>
<td>123.8667</td>
<td>213.637</td>
<td>.500</td>
<td>.968</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00018</td>
<td>123.7667</td>
<td>210.530</td>
<td>.798</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00019</td>
<td>123.9667</td>
<td>214.516</td>
<td>.698</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00020</td>
<td>124.1333</td>
<td>211.361</td>
<td>.588</td>
<td>.968</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00021</td>
<td>124.0000</td>
<td>210.000</td>
<td>.789</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00022</td>
<td>123.8667</td>
<td>212.395</td>
<td>.715</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00023</td>
<td>123.8000</td>
<td>211.890</td>
<td>.821</td>
<td>.966</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00024</td>
<td>123.4667</td>
<td>218.395</td>
<td>.480</td>
<td>.968</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00025</td>
<td>123.5000</td>
<td>217.776</td>
<td>.523</td>
<td>.968</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00026</td>
<td>123.5667</td>
<td>217.909</td>
<td>.475</td>
<td>.968</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00027</td>
<td>123.8000</td>
<td>220.717</td>
<td>.354</td>
<td>.969</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00028</td>
<td>123.8000</td>
<td>214.303</td>
<td>.681</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00029</td>
<td>123.8667</td>
<td>213.637</td>
<td>.650</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00030</td>
<td>124.0000</td>
<td>214.069</td>
<td>.695</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00031</td>
<td>123.9000</td>
<td>213.334</td>
<td>.639</td>
<td>.967</td>
</tr>
<tr>
<td>VAR00032</td>
<td>124.0333</td>
<td>211.551</td>
<td>.692</td>
<td>.967</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 (S²). Perhitungan dilakukan melalui data yang diisi responden sebanyak 164 orang, terdiri dari perempuan 83 dan lak-laki 81 orang, berpendidikan Magister (S2) sebanyak 88 orang dan Doktor 76 orang, seperti dijelaskan dalam tabel dibawah ini

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jenis Kelamin</th>
<th>Frequency</th>
<th>Percent</th>
<th>Valid Percent</th>
<th>Cumulative Percent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Valid</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Female</td>
<td>83</td>
<td>50.6</td>
<td>50.6</td>
<td>50.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Male</td>
<td>81</td>
<td>49.4</td>
<td>49.4</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>164</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pendidikan Terakhir</th>
<th>Frequency</th>
<th>Percent</th>
<th>Valid Percent</th>
<th>Cumulative Percent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Valid</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Doktor</td>
<td>76</td>
<td>46.3</td>
<td>46.3</td>
<td>46.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Magister</td>
<td>88</td>
<td>53.7</td>
<td>53.7</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>164</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Perhitungan untuk masing-masing variabel dilakukan sebagai berikut:

4. Variabel Daya Saing (Y)
   Data Variabel Daya Saing (Y ) sebagai berikut :
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Frequency</th>
<th>Percent</th>
<th>Valid Percent</th>
<th>Cumulative Percent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Valid</td>
<td>60</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>65</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>67</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>68</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>69</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>70</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>71</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>73</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>74</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>75</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>76</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>77</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>78</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>79</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>80</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>81</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>82</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>83</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>84</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>85</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>87</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>88</td>
<td>8</td>
<td>4.9</td>
<td>4.9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>89</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>90</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>91</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>92</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>93</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>94</td>
<td>8</td>
<td>4.9</td>
<td>4.9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>95</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>96</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>97</td>
<td>7</td>
<td>4.3</td>
<td>4.3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>98</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>99</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>102</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>103</td>
<td>7</td>
<td>4.3</td>
<td>4.3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>104</td>
<td>7</td>
<td>4.3</td>
<td>4.3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>105</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>106</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>107</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>109</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>110</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>112</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>114</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>116</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>117</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Kelas Interval</th>
<th>f1</th>
<th>frelatif (%)</th>
<th>y</th>
<th>f1y</th>
<th>y²</th>
<th>f1y²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>60-67</td>
<td>8</td>
<td>4.88</td>
<td>63.5</td>
<td>508</td>
<td>4032.25</td>
<td>32258</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>68-75</td>
<td>17</td>
<td>10.37</td>
<td>71.5</td>
<td>12515.5</td>
<td>5112.25</td>
<td>86908.25</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>76-83</td>
<td>26</td>
<td>15.85</td>
<td>79.5</td>
<td>2067</td>
<td>6320.25</td>
<td>164326.5</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>84-91</td>
<td>39</td>
<td>23.79</td>
<td>87.5</td>
<td>3412.5</td>
<td>7656.25</td>
<td>298593.75</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>92-99</td>
<td>41</td>
<td>25</td>
<td>95.5</td>
<td>3915.5</td>
<td>9120.25</td>
<td>373930.25</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>100-107</td>
<td>25</td>
<td>15.24</td>
<td>103.5</td>
<td>2587.5</td>
<td>10712.25</td>
<td>267806.25</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>108-115</td>
<td>4</td>
<td>2.44</td>
<td>111.5</td>
<td>446</td>
<td>12432.25</td>
<td>49729</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>116-123</td>
<td>3</td>
<td>1.81</td>
<td>119.5</td>
<td>239</td>
<td>14280.25</td>
<td>42840.75</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>124-131</td>
<td>1</td>
<td>0.61</td>
<td>127.5</td>
<td>127.5</td>
<td>16256.25</td>
<td>16256.25</td>
</tr>
<tr>
<td>Σ</td>
<td>164</td>
<td>100</td>
<td></td>
<td>25.818.5</td>
<td></td>
<td>1.332.649</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Dari tabel distribusi frekuensi data variabel Y diatas, maka dapat dibuatkan gambar histogramnya, sebagai berikut:

![Histogram](image)

Mean

: 89,41

Median

: 89

Modus

: 88

Standar Deviasi

: 12,56

5. Variabel Kebijakan Manajemen Strategik ($X_1$)

Data Variabel Kebijakan Manajemen Strategik ($X_1$) sebagai berikut:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tepi Batas Kelas</th>
<th>Frequency</th>
<th>Percent</th>
<th>Valid Percent</th>
<th>Cumulative Percent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0-69</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>70-69</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>71-75</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>76-80</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>81-85</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td>86-89</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
<td>6.1</td>
</tr>
<tr>
<td>90-94</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
<td>7.9</td>
</tr>
<tr>
<td>95-99</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
<td>9.1</td>
</tr>
<tr>
<td>100-104</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>9.8</td>
</tr>
<tr>
<td>105-109</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
<td>11.0</td>
</tr>
<tr>
<td>110-114</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
<td>13.4</td>
</tr>
<tr>
<td>115-119</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
<td>15.9</td>
</tr>
<tr>
<td>120-124</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>16.5</td>
</tr>
<tr>
<td>125-129</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
<td>17.1</td>
</tr>
<tr>
<td>130-134</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
<td>18.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Score</td>
<td>Frequency</td>
<td>Minimum</td>
<td>Maximum</td>
<td>Total</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>-----------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>81.00</td>
<td>1</td>
<td>0.6</td>
<td>0.6</td>
<td>18.9</td>
</tr>
<tr>
<td>82.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
<td>22.6</td>
</tr>
<tr>
<td>83.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
<td>24.4</td>
</tr>
<tr>
<td>84.00</td>
<td>7</td>
<td>4.3</td>
<td>4.3</td>
<td>28.7</td>
</tr>
<tr>
<td>85.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
<td>32.3</td>
</tr>
<tr>
<td>86.00</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
<td>35.4</td>
</tr>
<tr>
<td>87.00</td>
<td>9</td>
<td>5.5</td>
<td>5.5</td>
<td>40.9</td>
</tr>
<tr>
<td>88.00</td>
<td>19</td>
<td>11.6</td>
<td>11.6</td>
<td>52.4</td>
</tr>
<tr>
<td>89.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
<td>53.7</td>
</tr>
<tr>
<td>90.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
<td>56.1</td>
</tr>
<tr>
<td>91.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
<td>59.8</td>
</tr>
<tr>
<td>92.00</td>
<td>9</td>
<td>5.5</td>
<td>5.5</td>
<td>65.2</td>
</tr>
<tr>
<td>93.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
<td>68.9</td>
</tr>
<tr>
<td>94.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
<td>71.3</td>
</tr>
<tr>
<td>95.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
<td>75.0</td>
</tr>
<tr>
<td>96.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
<td>78.7</td>
</tr>
<tr>
<td>97.00</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
<td>81.7</td>
</tr>
<tr>
<td>98.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
<td>84.1</td>
</tr>
<tr>
<td>99.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
<td>85.4</td>
</tr>
<tr>
<td>100.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
<td>87.8</td>
</tr>
<tr>
<td>101.00</td>
<td>1</td>
<td>0.6</td>
<td>0.6</td>
<td>88.4</td>
</tr>
<tr>
<td>102.00</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
<td>91.5</td>
</tr>
<tr>
<td>103.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
<td>92.7</td>
</tr>
<tr>
<td>105.00</td>
<td>1</td>
<td>0.6</td>
<td>0.6</td>
<td>93.3</td>
</tr>
<tr>
<td>106.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
<td>95.1</td>
</tr>
<tr>
<td>107.00</td>
<td>1</td>
<td>0.6</td>
<td>0.6</td>
<td>95.7</td>
</tr>
<tr>
<td>108.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
<td>97.0</td>
</tr>
<tr>
<td>109.00</td>
<td>1</td>
<td>0.6</td>
<td>0.6</td>
<td>97.6</td>
</tr>
<tr>
<td>110.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Jumlah Sampel (n):** 164

**Skor Maksimum:** 110

**Skor Minimum:** 64

**Rentang (R):** 110 - 64 = 46

**Banyak kelas (K):** 1 + 3.3 log (n)
1 + 3.3 \log (164) = 1 + 3.3 (2.21) = 8.3 = 8

Panjang kelas:

\[ \frac{R}{K} = \frac{46}{8} = 5.75 \]

Daftar Distribusi Frekuensi Data Variabel X₁

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Kelas Interval</th>
<th>f₁</th>
<th>f_{relatif} (%)</th>
<th>x₁</th>
<th>f₁x₁</th>
<th>x₁²</th>
<th>f₁x₁²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>64-71</td>
<td>10</td>
<td>6,10</td>
<td>67,5</td>
<td>675</td>
<td>4.556,25</td>
<td>3.075.468,75</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>72-79</td>
<td>18</td>
<td>10,98</td>
<td>75,5</td>
<td>1.359</td>
<td>5.700,25</td>
<td>7.746.639,75</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>80-87</td>
<td>39</td>
<td>23,78</td>
<td>83,5</td>
<td>3.256,5</td>
<td>6.972,25</td>
<td>22.705.132,13</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>88-95</td>
<td>56</td>
<td>34,14</td>
<td>91,5</td>
<td>5.124</td>
<td>8.372,25</td>
<td>42.899.409</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>96-103</td>
<td>29</td>
<td>17,68</td>
<td>99,5</td>
<td>2.885,5</td>
<td>9.900,25</td>
<td>28.567.171,38</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>104-111</td>
<td>12</td>
<td>7,32</td>
<td>107,5</td>
<td>1.290</td>
<td>11.556,25</td>
<td>14.907.562,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Σ</td>
<td>164</td>
<td>100</td>
<td>14.590</td>
<td>119.901.383,5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Dari tabel distribusi frekuensi data variabel X₁ diatas, maka dapat dibuatkan gambar histogramnya, sebagai berikut:

![Histogram](image)

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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frequency</th>
<th>Percent</th>
<th>Valid Percent</th>
<th>Cumulative Percent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>99.00</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>100.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>101.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>102.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>103.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>104.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>107.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>108.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>109.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>111.00</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>112.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>113.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>114.00</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>115.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>116.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>117.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>118.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>119.00</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>120.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>121.00</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td>122.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td>123.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>124.00</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td>125.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>126.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>127.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>128.00</td>
<td>15</td>
<td>9.1</td>
<td>9.1</td>
</tr>
<tr>
<td>129.00</td>
<td>8</td>
<td>4.9</td>
<td>4.9</td>
</tr>
<tr>
<td>130.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>131.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>132.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>133.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>134.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>135.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>136.00</td>
<td>5</td>
<td>3.0</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td>137.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td>138.00</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>139.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>140.00</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>141.00</td>
<td>6</td>
<td>3.7</td>
<td>3.7</td>
</tr>
<tr>
<td>142.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>143.00</td>
<td>3</td>
<td>1.8</td>
<td>1.8</td>
</tr>
<tr>
<td>144.00</td>
<td>4</td>
<td>2.4</td>
<td>2.4</td>
</tr>
<tr>
<td>146.00</td>
<td>1</td>
<td>.6</td>
<td>.6</td>
</tr>
<tr>
<td>148.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>149.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
<tr>
<td>150.00</td>
<td>2</td>
<td>1.2</td>
<td>1.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 X2

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Kelas Interval</th>
<th>f1</th>
<th>frelatif (%)</th>
<th>X2</th>
<th>f1X2</th>
<th>x2²</th>
<th>f1x2²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>99-106</td>
<td>14</td>
<td>8.54</td>
<td>102.5</td>
<td>1.435</td>
<td>10.506.25</td>
<td>15.076.468.75</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>115-122</td>
<td>26</td>
<td>15.84</td>
<td>118.5</td>
<td>3.081</td>
<td>14.042.25</td>
<td>43.264.172.25</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>123-130</td>
<td>44</td>
<td>26.83</td>
<td>126.5</td>
<td>5.566</td>
<td>16.002.25</td>
<td>89.068.523.5</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>131-138</td>
<td>26</td>
<td>15.84</td>
<td>134.5</td>
<td>3.497</td>
<td>18.090.25</td>
<td>63.261.604.25</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Dari tabel distribusi frekuensi data variabel $X_2$ diatas, maka dapat dibuatkan gambar histogramnya, sebagai berikut:

Gambar Histogram Variabel Inovasi Kerja Dosen ($X_2$)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tepi Bawah Kelas</th>
<th>Frekuensi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0-98</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>99-106</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>107-114</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>115-122</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>123-130</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>131-138</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>139-146</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>147-154</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>155-162</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 (X₁)
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 koefesien $b$, harga konstanta $a$, harga JK dan harga KT dihitung dengan bantuan SPSS for windows release 20,0, sebagai berikut

<table>
<thead>
<tr>
<th>Coefficients*</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th>t</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Model</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Constant)</td>
<td>21.094</td>
<td>7.162</td>
<td>2.945</td>
<td>.004</td>
</tr>
<tr>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>.767</td>
<td>.080</td>
<td>.602</td>
<td>9.597</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

a. Dependent Variable: Daya Saing

b. Predictors: (Constant), Kebijakan Manajemen Strategik

| TABEL ANOVA* | | |
|-------------|---|---|---|---|
| Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Daya Saing * Between Groups | 12648.938 | 42 | 301.165 | 2.789 | .000 |
| Kebijakan Manajemen Strategik | 3328.703 | 41 | 81.188 | .752 | .851 |
| Deviation from Linearity | 13064.690 | 121 | 107.973 | | |
| Total | 25713.628 | 163 | | | |

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sumber Variasi</th>
<th>Dk</th>
<th>JK</th>
<th>KT</th>
<th>$F_{hitung}$</th>
<th>$F_{Tabel}$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Total</td>
<td>164</td>
<td>1336711,00</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0,05</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 X₁ signifikan pada taraf α = 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 X₁ adalah linear.

Korelasi sederhana antara X₁ dengan Y

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Correlations</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>Daya Saing</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>Pearson Correlation</td>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
<td>.602**</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Pearson Correlation</td>
<td>.602**</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>N</td>
<td>164</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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 α = 0,05 di dapat harga t sebesar 1,65 sedangkan α = 0,01 didapat harga t sebesar 2,35.Karena \( t_{hitung} (9,53) > t_{table} 2,35 \). Kesimpulan korelasi antara X₁ 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Control Variables</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
<th>Daya Saing</th>
<th>Inovasi Kerja</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>Df</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>.602</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>.000</td>
<td>162</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>.407</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>.571</td>
<td>162</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1.000</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 dimasukan 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 dimasukan 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 control 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
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 significant (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 di tolak dan Ha 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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Control Variables</th>
<th>Correlation</th>
<th>Significance (2-tailed)</th>
<th>Df</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Inovasi Kerja</td>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kebijakan</td>
<td>.493 (.000)</td>
<td>161</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Manajemen</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Strategik</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td>.493 (1.000)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>161</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Daya Saing</td>
<td></td>
<td>Correlation</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.493 (1.000)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>161</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.
LAMPIRAN 7: Pengujian Pengaruh $X_2$ terhadap $Y$

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th>t</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Std. Error</td>
<td>Beta</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Constant)</td>
<td>43.839</td>
<td>8.074</td>
<td>5.429</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Inovasi Kerja</td>
<td>.357</td>
<td>.063</td>
<td>.407</td>
<td>5.679</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 $Y$

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>4269.066</td>
<td>1</td>
<td>4269.066</td>
<td>32.250</td>
<td>.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>Residual</td>
<td>21444.562</td>
<td>162</td>
<td>132.374</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>25713.628</td>
<td>163</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Dependent Variable: Daya Saing
b. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja

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

$= 1336711$

JK ($a$) $= (\Sigma Y)^2 = 215003569/164 = 1310997,37$

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sumber Variasi</th>
<th>Dk</th>
<th>JK</th>
<th>KT</th>
<th>$F_{hitung}$</th>
<th>$F_{Tabel}$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Total</td>
<td>164</td>
<td>1336711,00</td>
<td></td>
<td>0.05</td>
<td>0.01</td>
</tr>
</tbody>
</table>

150
<table>
<thead>
<tr>
<th>Regresi (a)</th>
<th>1</th>
<th>1310997,37</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regresi (b/a)</td>
<td>1</td>
<td>4269,07</td>
</tr>
<tr>
<td>Sisa</td>
<td>162</td>
<td>21444,56</td>
</tr>
<tr>
<td>4269,07</td>
<td>132,37</td>
<td>32,25**</td>
</tr>
<tr>
<td>4269,07</td>
<td>132,37</td>
<td>3,90</td>
</tr>
<tr>
<td>Tuna Cocok</td>
<td>53</td>
<td>6800,80</td>
</tr>
<tr>
<td>Galat</td>
<td>109</td>
<td>14643,76</td>
</tr>
<tr>
<td>128,32</td>
<td>134,35</td>
<td>0,95 ns</td>
</tr>
<tr>
<td>1310997,37</td>
<td>21444,56</td>
<td>4269,07</td>
</tr>
<tr>
<td>132,37</td>
<td>134,35</td>
<td>1,50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** = 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 :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Correlations</th>
<th>Inovasi Kerja</th>
<th>Daya Saing</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pearson Correlation</td>
<td>1</td>
<td>.407**</td>
</tr>
<tr>
<td>Inovasi Kerja</td>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>164</td>
<td>164</td>
</tr>
<tr>
<td>Daya Saing</td>
<td>Pearson Correlation</td>
<td>.407**</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>164</td>
<td>164</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**. 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Control Variables</th>
<th>Inovasi Kerja</th>
<th>Daya Saing</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Inovasi Kerja</td>
<td>Correlation</td>
<td>.100</td>
<td>.407</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Daya Saing</td>
<td>Correlation</td>
<td>0</td>
<td>162</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>Correlation</td>
<td>.571</td>
<td>.602</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Dari Tabel output diatas didapatkan informasi mengenai hubungan variabel inovasi kerja (X2) dengan daya saing (Y) sebelum dan sesudah dimasukkan variabel kontrol yakni kebijakan manajemen strategik (X2). 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Control Variables</th>
<th>Inovasi Kerja</th>
<th>Daya Saing</th>
<th>Kebijakan Manajemen Strategik</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik</td>
<td>Correlation</td>
<td>.100</td>
<td>.097</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.021</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>0</td>
<td>161</td>
</tr>
<tr>
<td>Daya Saing</td>
<td>Correlation</td>
<td>.097</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Significance (2-tailed)</td>
<td>.021</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Df</td>
<td>161</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

hargabesaran, seperti dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel output diatas kebijakan manajemen strategik (X1) 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 H0 di tolak dan Ha 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 dimasukan variabel control (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 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.

\[
t = \frac{r_{y1} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y2}^2}}
\]

\[
t = \frac{r_{y2} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r_{y2}^2}}
\]
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
NOMOR 456/UN47/HK.02/2020

TENTANG

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

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO,

Menimbang:
a. bahwa berdasarkan hasil penilaian Seminar Proposal dan Hasil Rapat Reviewer Penelitian Biaya PNPB/BLU Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2020, maka perlu menetapkan dosen penerima pendanaan penelitian;

Mengingat:
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TENTANG DOSEN PENERIMA PENDANAAN PENELITIAN BIAYA PNPB/BLU UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TAHUN 2020.

KESATU : Menetapkan nama-nama Dosen Penerima Pendanaan Penelitian Biaya PNPB/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,

[Signature]
NIP. 197605232006041002
**LAMPIRAN**
**KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**
**NOMOR 488/UN47/HK.02/2020**
**TANGGAL 14 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**

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>SKIM</th>
<th>NAMA DOSEN</th>
<th>JUDUL PENELITIAN</th>
<th>BIAYA</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Penelitian Dosen Pemula</td>
<td>Sartika Dewi Usman, S.T., M.T Ir. Rawiyah Husnan, MT</td>
<td>Efektivitas Penerapan media video pembelajaran pada mata pelajaran Mekanika Teknik di SMK Negeri 3 Kota Gorontalo</td>
<td>9.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Penelitian Dosen Pemula</td>
<td>Jamal Darusalam Giu, ST, MT Ir. Fentje Abdul Rauf, MT Jumiati Ilham, ST, MT</td>
<td>Desain Inverter Adaptif Berbasis Logika Fuzzy-PI pada Solar Home System untuk Rumah Mandiri Energi</td>
<td>9.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Penelitian Dosen Pemula</td>
<td>La Nane, S.Pi, M.Agr.Sc Dr. Alfi Sahri Remi Baruadi, S.Pi, M.Si</td>
<td>Inventarisasi Jenis dan Kepadatan Lamun yang Potensial untuk Dikembangkan dan Diproduksi menjadi Pakan Bulu Babi (Sea urchin)</td>
<td>10.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Penelitian Dosen Pemula</td>
<td>Djihad Wungguli, S.Pd., M.Si Nurwan, S.Pd, M.Si</td>
<td>Penerapan Model Integer Linear Programming dalam Optimasi Penjadwalan Mata Kuliah Secara tomatis di Kampus Baru Bone Bolango</td>
<td>9.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Penelitian/ Pengembangan</td>
<td>Nama Peneliti/ Pengembang</td>
<td>Judul Penelitian/ Pengembangan</td>
<td>Anggaran (Rupiah)</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>--------------------------</td>
<td>---------------------------</td>
<td>-------------------------------</td>
<td>-------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Penelitian Kebijakan Kelembagaan</td>
<td>Dr. Sri Yulianty Mozin, ST, MPA Prof. Dr. Arifin Tahir, M.Si</td>
<td>Rancangan Model Refunisionalisasi Administrasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik Perguruan Tinggi (Studi Kasus: Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo)</td>
<td>28.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Penelitian Kebijakan Kelembagaan</td>
<td>Dr. Arwidayanto, S.Pd., M.Pd Dr. Arifin Suking, M.Pd Dr. Arifin, M.Pd</td>
<td>Kebijakan Manajemen Strategik Dan Inovasi Kerja Dosen Kontribusinya Terhadap Peningkatan Daya Saing Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>28.500.000</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Penelitian Kebijakan Kelembagaan</td>
<td>Selvi, SE, M.Si Umim Kango, S.Pd, M.Si</td>
<td>Implementasi Badan Layanan Umum (Blu) Guna Mewujudkan Good University Governance Di Universitas Negeri Gorontalo</td>
<td>28.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar</td>
<td>Dr. Dra. Novri Y. Kandowangko, M.PDr. Jusna Ahmad, M.SiDr. Margaretha Solang, M.Si</td>
<td>Keragaman Tanaman Jagung Lokal Di Wilayah Pesisir Teluk Tomin Berdasarkan Karakteristik Anatomi, Morfologi Dan Nilai Nutrisi</td>
<td>50.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar</td>
<td>Prof. Dr. Ramli Utina, M.Pd Dr. Dewi Wahyuni K. Baderan, M.Si Dr. Marini Susanti Hamidun, M.Si</td>
<td>Biodiversity Dari Geosite Potensial Pantai Biluhi Sebagai Rintisan Pengembangan Geopark Global Dan Berkelanjutan Provinsi Gorontalo</td>
<td>50.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar</td>
<td>Prof. Dr. Ishak Isa, M.Si</td>
<td>Pengembangan Asap Cair Tempurung Kelapa Sebagai Pestisida Organik Dan Pengawet Pangan Alami</td>
<td>50.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Penelitian Dasar</td>
<td>Peneliti</td>
<td>Judul Penelitian</td>
<td>Biaya</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>----------------</td>
<td>-------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>91</td>
<td>Penelitian Dasar</td>
<td>Dr. Tri Handayani Amaliah, SE. Ak, M.Si Ronald S. Badu, SE, M.Si</td>
<td>Konstruksi Konsep Akuntansi Berbasis Nilai-Nilai Makrifat Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Suatu Pendekatan Etnometodologi Islam)</td>
<td>23.000.000</td>
</tr>
<tr>
<td>92</td>
<td>Penelitian Dasar</td>
<td>Ernawati, ST, MT Lidya S. Tatura, ST, M.Si Abdi Gunawan Djafar, ST, M.Si</td>
<td>Pengembangan Ornamen “Jalamba/Toyidu” Pada Desain Interior Dan Bangunan Modern Sebagai Ciri Khas Arsitektur Khas Arsitektur Gorontalo</td>
<td>23.500.000</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>Penelitian Dasar</td>
<td>Dr. Jusna Ahmad, M.Si Dr. Chairunnisa J. Lamangantojo, M.Si Wirnangsi D. Uno, S.Pd, M.Kes</td>
<td>Potensi Gulma Siam (Chromolaena Odorata) Sebagai Pupuk Dan Pestisida Cair Serta Aplikasinya Untuk Meningkatkan Produksi Hortikultura</td>
<td>22.500.000</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>Penelitian Dasar</td>
<td>Dr. Indriati Husaini, S.P, M.Si Yunnita Rahim, SP, M.Si</td>
<td>Induksi Keragaman Sifat dengan Sinar Gamma dan Uji Daya Hasil untuk Pengembangan Tanaman Jagung Manis di Provinsi Gorontalo</td>
<td>22.500.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**TOTAL** 2.271.000.000
SURAT TUGAS
Nomor: /60 /UN47.D1/PT.01.05/2020

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Nama</th>
<th>NIP</th>
<th>Pangkat</th>
<th>Gol</th>
<th>Jabatan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Dr. Arwidayanto, S.Pd., M.Pd</td>
<td>197509152008121001</td>
<td>Pembina Tkt.I</td>
<td>IVb</td>
<td>Ketua Tim Peneliti</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Dr. Arifin Sukiing, M.Pd</td>
<td>197607052006041004</td>
<td>Penata Tkt.I</td>
<td>IIc</td>
<td>Anggota Tim Peneliti</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Dr. Arifin, M.Pd</td>
<td>197703032005011003</td>
<td>Penata Tkt.I</td>
<td>IIId</td>
<td>Anggota Tim Peneliti</td>
</tr>
</tbody>
</table>


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

23 April 2020

Ketua LPPM,

[Signature]

Prof. Dr. Ishak Isa, M.Si
NIP. 196105261987031005
Perihal : Permohonan izin Penelitian

Gorontalo, 23 Juni 2020

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


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

Yang bermohon,

[Signature]

Dr. Arwildayanto, M.Pd
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


30 Juni 2020,

Dr. Harlo S. Malik, M.Hum
NIP: 196610041993031010

Tembusan Yth:
- Dekan FIP UNG