

“KINERJA DOSEN JURUSAN KEPERAWATAN DITINJAU DARI USIA, LAMA KERJA, STATUS SOSIAL, SUPERVISE, MOTIVASI, KELENGKAPAN ALAT”

H. Gunadi Pome¹, Jhon Feri²

1. H. Gunadi Pome Departemen Keperawatan Medikal Bedah Prodi Keperawatan Baturaja Poltekkes Kemenkes Palembang Jl. Imam Bonjol No.652. Baturaja 32112
e-mail: gunardi.pome@yahoo.com
2. Jhon Feri : Departemen Keperawatan Medikal Bedah Prodi Keperawatan Lubuklinggau Poltekkes Kemenkes Palembang Jl. Stadion Bumi Silampari Lubuklinggau31626
e-mail: feiaremantai76@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu, Dosen haruslah memiliki kualifikasi yang cukup untuk melaksanakan tugasnya, termasuk mengajar bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pencapaian tujuan pendidikan akan dapat di raih⁽⁹⁾ Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen jurusan keperawatan di lingkungan Politeknik Kesehatan Palembang tahun 2012. Metode penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan *Cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi semua dosen baik yang berstatus dosen bersertifikasi maupun dosen yang belum bersertifikasi berjumlah 64 orang, diambil dengan *tehnik Random Sampling* berjumlah sample 55 orang. Hasil penelitian ditemukan bahwa factor usia, lama kerja, sertifikasi, supervise, kelengkapan tidak berhubungan secara statistic dengan kinerja. Sedangkan factor motivasi ada hubungan yang bermakna dengan kinerja dosen. Kesimpulan ada hubungan yang signifikan secara statistic antara motivasi dan kinerja dosen jurusan keperawatan di Lingkungan Politeknik Kesehatan Palembang tahun 2012, dengan demikian diharapkan bagi seluruh dosen harus memiliki motivasi yang tinggi guna meningkatkan kinerja yang baik agar apat menghasilkan lulusan mahasiswa yang professional dibidang keperawatan.

Kata Kunci: Kinerja dosen.

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang memiliki berbagai kebutuhan diantaranya adalah kebutuhan akan pendidikan. Begitu pentingnya pendidikan sehingga dalam badan dunia seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa memiliki suatu bagian yaitu United Nation Educational Scientific dan Cultural Organization (UNESCO) untuk memperhatikan kondisi pendidikan di berbagai belahan dunia. Di Indonesia pembangunan di bidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia guna mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Kualitas manusia yang unggul akan memungkinkan bangsa Indonesia mengembangkan diri di segala aspek, baik jasmani maupun rohani⁽³⁰⁾

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia di atur dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sistem Pendidikan Nasional memuat antara lain dasar, fungsi, tujuan, jenis, jenjang pendidikan, tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan, kurikulum, penilaian, peran serta masyarakat, pengelolaan dan pengawasan pendidikan lainnya. Salah satu pendidikan profesional pemula untuk tenaga keperawatan akademik keperawatan atau yang tergabung dalam politeknik kesehatan adalah jurusan keperawatan dengan jenjang pendidikan diploma III keperawatan. Ration penduduk dengan perawat memperlihatkan perubahan yang relatif tinggi, terlihat peningkatan jumlah perawat sepuluh kali lebih besar dalam jangka waktu 40 tahun terakhir, tetap ratio ini tidak menggambarkan kualitas perawat yang kompeten tetapi masih terfokus pada aspek kuantitas/penambahan jumlah tenaga perawat⁽¹²⁾

Dosen memainkan peranan penting bagi berjalannya proses pendidikan yang mampu menjamin mutu. Seseorang dosen haruslah memiliki kualifikasi yang cukup untuk melaksanakan tugasnya, termasuk mengajar bidang studi yang menjadi

tanggung jawabnya, siapa saja yang menyanggah profesi sebagai tenaga pendidikan harus secara kontinyu meningkatkan profesionalismenya dan harus menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga pencapaian tujuan pendidikan akan dapat di raih⁽⁹⁾

Dari hasil survey pendahuluan yang dilakukan pada salah satu jurusan keperawatan di poltekkes Palembang sebagian besar keluhan yang muncul adalah guru mengajar tidak menyelesaikan materi dalam satu paket semester, tidak memberikan silabus dan terlambat mengajar/lebih cepat pulang.

Menurut Gibson ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam melakukan tugasnya yaitu variable individu, variable psikologis dan variable organisasi. Variabel individu dikelompokkan pada sub variable kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat social dan pengalaman serta demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub variable persepsi, sikap. Kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi terdiri dari sub variable sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Dengan pertimbangan homogeitas data dan keterbatasan maka peneliti mengambil beberapa factor dari ketiga variable tersebut yaitu Usia, lama kerja, motivasi, tersertifikasi, supervisi, kelengkapan alat bantu mengajar.⁽¹²⁾

Di jurusan keperawatan dalam lingkungan Politeknik Kesehatan Palembang tahun 2012 belum ada informasi secara terintegrasi dari ketiga jurusan keperawatan tentang kinerja dosen, berdasarkan hal tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja dosen di jurusan Keperawatan dalam lingkungan politeknik Kesehatan Palembang tahun 2012. Sehingga peneliti perlu mengetahui bagaimana gambaran dan kaitan antara usia, lama kerja, status sosial, supervise, motivasi, kelengkapan alat (*audio visual aid*) dengan kinerja dosen jurusan keperawatan Palembang, Baturaja dan Lubuk Linggau tahun 2012

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan *Cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Data yang dipelajari diambil dari populasi untuk memperoleh kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel.⁽²⁷⁾

Analisis data kuantitatif meliputi analisis univariat, bivariat, dan multivariat.⁽²⁶⁾ Populasi penelitian adalah semua dosen yang mengajar jurusan keperawatan di lingkungan Politeknik Kesehatan Palembang baik yang berstatus dosen bersertifikasi maupun dosen yang belum bersertifikasi berjumlah 64 orang. Sample diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *Stratified Random Sampling* (Sampel Acak Stratifikasi). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil setiap strata/kelas dimana dosen mengajar dengan distribusi yang relative sama kemudian pemilihan dilakukan secara random⁽¹⁸⁾

Data primer diperoleh dari dosen yaitu dengan mengisi kuesioner yang meliputi data usia, lama kerja, tersertifikasi, supervise, motivasi dan kelengkapan alat bantu mengajar. Data mengenai kinerja dosen dalam perencanaan mengajar didapatkan dari dokumentasi satuan pelajaran, silabus yang ada dibagian kurikulum (bagian akademik). Data mengenai kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran diperoleh dari hasil wawancara dengan dosen menggunakan instrument penilaian kinerja. Observasi dilakukan oleh dua orang mahasiswa pada jam tatap muka yang berbeda. Data pendukung kinerja diperoleh dari dokumen absensi mengajar/kehadiran dosen dan jurnal mengajar yang diisi dosen pada lembar **Pengolahan dan Analisis Data.**

Analisa univariat dilakukan dengan perhitungan frekwensi dan mempersentasikan niali masing-masing variable, sedangkan analisa bivariat dalam penyajian hasil, peneliti menggunakan table SPSS 17 dan uji yang digunakan chi square untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan derajat kemaknaan 0,05. Bila nilai p value $\leq \alpha$ (0,05) berarti

hasil perhitungan statistik bermakna (signifikasi), dan apabila nilai p value $\geq \alpha$ (0,05) berarti hasil perhitungan statistik tidak bermakna (tidak signifikan). Analisis multivariat yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan "*Uji Regresi logistik*" (*variabel kategorik-kategorik*). Instrumen penelitian menggunakan questioner yang terstruktur.

Dengan Etika Penelitian yang terdiri dari *Informed Consent, Confidentiality, Benefit, Justice*

HASIL PENELITIAN

ANALISIS UNIVARIAT

Tabel 1. Kinerja Dosen

Kinerja Dosen	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	12	21,8
Tinggi	43	78,2

Tabel 2. Usia Dosen

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Muda	49	89,1
Tua	6	10,9

Tabel 3. Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
≤ 11 tahun	28	50,9
> 11 tahun	27	49,1

Tabel 4. Motivasi

Motivasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	22	40
Tinggi	33	60

Tabel 5. Status Sertifikasi

Status Sertifikasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Belum Tersertifikasi	34	61,8
	21	38,2

Tabel 6. Supervisi

Supervisi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kurang	44	80
Baik	11	20

Tabel 7. Kelengkapan Alat

Kelengkapan Alat	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kurang	8	14,5
Lengkap	47	85,5

ANALISIS BIVARIAT

Tabel 1. Usia dengan Kinerja Dosen di Lingkungan Poltekkes Jurusan Keperawatan Tahun 2012

Usia	Kinerja		Total (n)	P Value
	Rendah (n) (%)	Tinggi (n) (%)		
Muda	9 18,4	40 81,6	49	0,110
Tua	3 50,0	3 50,0	6	100

Berdasarkan uji statistik didapatkan hasil tidak bermakna ($p= 0,110$; $\alpha= 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi usia dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan Kinerja dosen).

Tabel 2. Lama Kerja dengan Kinerja Dosen di Lingkungan Poltekkes Jurusan Keperawatan Tahun 2012

Lama Kerja	Kinerja		Total (n)	P Value
	Rendah (n) (%)	Tinggi (n) (%)		
≤ 11 tahun	7 17,9	23 82,1	49	0,691
$> .11$ tahun	7 25,9	20 74,1	27	100

Berdasarkan uji statistik didapatkan hasil tidak bermakna ($p= 0,691$; $\alpha= 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi lama kerja dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan Kinerja dosen).

Tabel 3. Motivasi dengan Kinerja Dosen di Lingkungan Poltekkes Jurusan Keperawatan Tahun 2012

Motivasi	Kinerja		Total (n)	P Value
	Rendah (n) (%)	Tinggi (n) (%)		
Rendah	10 45,5	12 54,5	22	0,001
Tinggi	2 6,1	31 93,9	33	100

Berdasarkan uji statistik didapatkan hasil tidak bermakna ($p= 0,001$; $\alpha= 0,05$), maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi motivasi dengan Kinerja dosen (ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan Kinerja dosen).

Tabel 4. Sertifikasi dengan Kinerja Dosen di Lingkungan Poltekkes Jurusan Keperawatan Tahun 2012

Sertifikasi	Kinerja		Total (n)	P Value
	Rendah (n) (%)	Tinggi (n) (%)		
Belum Sertifikasi	8 23,5	26 76,5	34	0,750
	4 19,0	17 81,0	21	100

Berdasarkan uji statistik didapatkan hasil tidak bermakna ($p= 0,750$; $\alpha= 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi status sertifikasi dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara status sertifikasi dengan Kinerja dosen).

Tabel 5. Supervisi dengan Kinerja Dosen di Lingkungan Poltekkes Jurusan Keperawatan Tahun 2012

Supervisi	Kinerja		Total (n) (%)	P Value
	Rendah (n) (%)	Tinggi (n) (%)		
Kurang	8 18,2	36 81,8	44 100	0,230
Baik	4 36,4	7 63,6	11 100	

Tabel 6. Kelengkapan Alat dengan Kinerja Dosen di Lingkungan Poltekkes Jurusan Keperawatan Tahun 2012

Kelengkapan	Kinerja		Total (n) (%)	P Value
	Rendah (n) (%)	Tinggi (n) (%)		
Kurang	3 37,5	5 62,5	8 100	0,352
Lengkap	9 19,1	38 80,9	47 100	

Berdasarkan uji statistik didapatkan hasil tidak bermakna ($p = 0,352$; $\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi Kelengkapan alat dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara kelengkapan alat dengan Kinerja dosen).

Pembahasan

Kinerja Dosen.

Dari hasil analisis didapatkan sebagian besar dosen mempunyai kinerja Tinggi yaitu berjumlah 43 responden (78,2%). Sedangkan yang mempunyai kinerja rendah hanya 12 responden (21,8%). Bila dilihat dari proporsi dosen yang mempunyai kinerja tinggi maka kondisi ini akan membantu peningkatan jenjang pencapaian tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan melalui tugas dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Usia

Dari hasil analisis didapatkan sebagian besar dosen berusia muda yaitu berjumlah 49 responden (89,1%). Proporsi usia muda yang besar memberikan peluang bagi Institusi untuk lebih mengembangkan dan terus meningkatkan kompetensi terutama dalam mengikuti pendidikan lanjut dan pelatihan.

Hasil analisis hubungan antara usia dengan kinerja dosen diperoleh bahwa ada 9 dari 49 (18,4%) dosen yang berusia muda mempunyai kinerja rendah, Sedangkan diantara dosen yang berusia Tua ada 3 dari 6 (50,0%) mempunyai kinerja tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,110$ (lebih besar dari $\alpha 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi usia dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan Kinerja dosen).

Menurut Robin (1989) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Mereka melihat sejumlah kualitas positif yang dibawa orang tua ke dalam pekerjaan mereka, namun pekerja tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik namun hasil penelitian menunjukkan proporsi dosen yang berusia muda yang mempunyai kinerja tinggi lebih banyak (80,1%) di dibandingkan dengan dosen yang berusia tua (50,0%).

Lama Kerja

Dari hasil analisis didapatkan sebagian besar bekerja kurang dari 11 tahun yaitu berjumlah 48 responden (50,9%).

Secara teori lama kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang, lamanya masa kerja dan pengalaman dalam mengelola kasus juga berhubungan dan berpengaruh terhadap keterampilan seseorang (Suganda, 1997). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,691$ (lebih besar dari $\alpha 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi lama kerja dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan Kinerja dosen). Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Nuraeni (1999) menunjukkan hasil yang berbeda dimana didapatkan bahwa pengalaman mengajar tidak berhubungan dengan kinerja dosen.

Motivasi

Dari hasil analisis didapatkan sebagian besar dosen mempunyai motivasi tinggi yaitu berjumlah 33 responden (60,0%). Hasil

analisis hubungan antara motivasi dengan kinerja dosen diperoleh bahwa ada 10 dari 22 (45,5%) dosen yang motivasinya rendah mempunyai kinerja rendah, Sedangkan diantara dosen yang memiliki motivasi tinggi ada 31 dari 33 (93,9,0%) mempunyai kinerja tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$ (lebih Kecil dari alpha 0,05), maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi motivasi dengan Kinerja dosen (ada hubungan yang signifikan antara usia dengan Kinerja dosen).

Menurut Robbin (2001) motivasi akan terkait dengan kepuasan dan kinerja. Hasil penelitian di atas senada dengan penelitian yang dilakukan Rusdi (2001) yaitu ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan kinerja perawat di RSUD Ciawi kabupaten Bogor.

Pada penelitian ini motivasi berhubungan dengan kinerja dosen ini menunjukkan bahwa sesuatu yang berhubungan dengan upaya peningkatan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik perlu menjadi perhatian dari pihak Manajemen terutama di Politeknik Kesehatan Jurusan Keperawatan sehingga kinerja dosen dapat terus ditingkatkan bahkan meningkat secara berarti.

Sertifikasi

Dari hasil analisis didapatkan sebagian besar belum tersertifikasi yaitu berjumlah 34 responden (61,8%). Proporsi dosen yang sudah tersertifikasi yang mempunyai kinerja tinggi lebih besar yaitu 81,0%, sedangkan dosen yang belum tersertifikasi mempunyai kinerja rendah lebih kecil yaitu 76,5%. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,750$ (lebih besar dari alpha 0,05), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi status sertifikasi dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara status sertifikasi dengan Kinerja dosen).

Dampak sertifikasi ini belum optimal dapat juga disebabkan dosen yang berstatus tersertifikasi masih belum lama lulus sertifikasi dan rata-rata belum menerima tunjangan imblan sertifikasi, sehingga dampaknya belum dirasakan secara langsung oleh dosen.

Supervisi

Dari hasil analisis didapatkan sebagian besar kurang supervisi yaitu berjumlah 44 responden (80,0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,230$ (lebih besar dari alpha 0,05), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi supervisi dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan Kinerja dosen).

Terjadinya hubungan yang tidak bermakna tersebut berdasarkan pengamatan peneliti dapat dikarenakan ada motivasi lain/alasan lain yang memacu mereka untuk tetap melakukan tugasnya dengan baik/kinerja, yaitu bahwa mengajar adalah bagian dari tugas yang dibebankan negara bahkan bagian dari ibadah yang bertanggung jawabannya itu dengan Tuhan.

Kelengkapan Alat.

Dari hasil analisis didapatkan sebagian besar alat bantu mengajar lengkap yaitu berjumlah 47 responden (85,5%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,352$ (lebih besar dari alpha 0,05), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi Kelengkapan alat dengan Kinerja dosen (tidak ada hubungan yang signifikan antara kelengkapan alat dengan Kinerja dosen).

Hasil analisis menunjukkan bahwa proporsi ketersediaan alat sudah baik ini menunjukkan perhatian dari pihak poltekkes Ketua Jurusan dan Ketua Program Studi (Manajemen) sudah lebih memperhatikan kebutuhan khususnya penunjang Proses Belajar Mengajar yang nantinya kita harapkan dapat meningkatkan kualitas produk pendidikan (mutu lulusan). Terjadinya hubungan yang tidak bermakna tersebut berdasarkan pengamatan peneliti dapat dikarenakan dosen mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengajar dan selalu berupaya bila ada kekurangan alat dengan menggunakan metode mengajar yang tidak hanya bergantung pada alat tertentu saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja dosen.

Tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kinerja dosen.

Ada ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dosen.

Tidak ada hubungan yang signifikan antara sertifikasi dengan kinerja dosen.

Tidak ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kinerja dosen.

Tidak ada hubungan yang signifikan antara kelengkapan alat dengan kinerja dosen.

Saran

Pihak pimpinan dan manajemen perlu mengupayakan untuk tetap mempertahankan motivasi dosen sehingga kinerja yang selama ini sudah baik semakin meningkat.

Peneliti lain dapat mengembangkan variable dan lingkup penelitian yang lebih luas terutama yang berhubungan dengan kinerja dosen.

Ucapan Terima Kasih

1. Direktur Poltekkes Kemenkes Palembang yang telah mendanai sehingga terlaksananya penelitian Risbinakes ini pada tahun 2012.
2. Kajur Keperawatan Palembang yang telah mendukung terlaksananya Penelitian ini.
3. Ka Prodi Keperawatan Batu Raja yang telah mendukung terlaksananya Penelitian ini.
4. Ka Prodi Keperawatan Lubuklinggau yang telah mendukung terlaksananya Penelitian ini.
5. Seluruh Dosen dilingkungan Poltekkes Kemenkes Palembang terutama Dosen Jurusan Keperawatan Palembang, Dosen Prodi Keperawatan Batu Raja dan Dosen Prodi Keperawatan Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

1. As'ad. A, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta, 1991.
2. Arep. I dan Tanjung. *Manajemen Motivasi*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta, 2003.
3. Azwar. A, *Pengantar Administrasi kesehatan*, Bina Aksara, Jakarta 1996.
4. Bacal. R, *Performance management , memberdayakan karyawan meningkatkan kinerja melalui umpan balik, mengukur kinerja*, PALih bahasa; Surya Dharma dan yanuar irawan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
5. Bachtiar. A, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Mutu*, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok, 2003.
6. Danin. S, *Inovasi pendidikan dalam upaya peingkatan profesionalisme tenaga pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung. 2002
7. Danin. S, *Ekonomi sumber daya manusia, analisa ekonomi pendidikan, isu-isu ketenagakerjaan, pembiayaan investasi, ekuitas pendidikan, industri pengetahuan*, Pustaka setia, Bandung. 2004
8. Hamalik. Oemar, *Proses belajar mengajar*, PT Bumi aksara, Jakarta, 2002
9. Kusnadi. H, *Masalah, Kerja sama, konflik dan kinerja (kontemporer dan islam)*. Taroda Malang, 2002.
10. Maslow, likert, McGregor, Herzberg, Clark, *Motivasi dan prilaku*, Editor : Huneryager, Daharaprice, 1993.
11. Murti. Bisma, *Penerapan Metode Statistik non parametric dalam ilmu-ilmu kesehatan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996.
12. Moekidjat, *Manajemen Personalialia dan Sumber daya masnusia*, Mandar Maju, , Bandung, 1995.
13. Nitisemito A, *Manajemen personalialia*,: Edisi III, Galia Indonesia, 1996.

14. Murti, Bisma, *Desain dan Ukuran Sampel Untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta; 2006.
 15. Notoatmodjo. Soekidjo, *Pembangunan Sumber Daya manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
 16. Pohan. Imbalo S, *Jaminan Mutu pelayanan Kesehatan, Dasar-dasar pengertian*, Kesaint Balnc, Jakarta, 2002.
 17. Bacal. R, Performance management , memberdayakan karyawan *meningkatkan kinerja melalui umpan balik, mengukur kinerja*, PALih bahasa; Surya Dharma dan yanuar irawan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
 18. Robbin. S.P, *Prilaku Organisasi*, Sandiego University, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT Pren Hallindo, Jakarta, 2002
 19. Robbin. S.P, *Prilaku Organisasi*, Sandiego University, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, PT Pren Hallindo, Jakarta, 2002
 20. Luknis Sabri, Hastono. S. P, *Statistik Kesehatan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
 21. Singarimbun. Masri, Effendi S, *Metode penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta, 1995.
 22. Santoso. Singgih, *Buku Latihan SPSS statistik Parametrik*, Elex Media Kompetindo, Jakarta, 2000
 23. Slameto, *Sistem Belajar mengajar dengan sistem kredit semester*, Bumi Aksara, Jakarta, 1991
 24. Soedijarto, *Memantapkan sistem pendidikan Nasional*, Grasindo, Jakarta, 1993
 25. Syafaruddin, *Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan*, Grasindo, Jakarta, 2002
 26. Syafaruddin dan tangkilisan, *Kinerja organisasi publik*, YPAPI, Yogyakarta, 2001
 27. Tampubolon D, *Perguruan tinggi bermutu di abad 21*, Remaja karya, Jakarta, 2000
 28. Undang Undang No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas.
 29. Usman. M. U, *Menjadi guru profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003
- Disertasi
30. Ilyas. Y. *Determinan Kinerja dokter Puskesmas, Kasus : dokter pegawai tidak tetap (PTT)*, Disertasi, Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok, 1999.
- Tesis
31. Abidin, F. Z. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen di akademi keperawatan Dep.kes. Palembang*, Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok , 2002.
 32. Adiono. S, *Analisis kepemimpinan yang mendorong iklim kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat di rumah Sakit Palu*, Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok, 2002.
 33. Badruzzaman, *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen politeknik kesehatan Jurusan Keperawatan Dep.Kes. RI, Banda Aceh*, Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok , 2003.
 34. Nuraini. A, *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja Dosen Akademi Perawatan Dep.Kes. Jakarta*, Tesis, FKMUI, 1999.
 35. Purwanti, *Kompetensi mengajar dosen Perguruan Tinggi Swasta di Malang* , Tesis Program Pascasarjana IKIP Jakarta, Yogyakarta; 1998.