

MOTIVASI, KEPUASAN, PERSEPSI IMBALAN PERSEPSI SUPERVISI DAN KINERJA DOSEN

Vita Aprilina
Universitas Islam "45"
Email: vitaaprilina4487@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, job satisfaction, perceptions of rewards and perceptions of supervise affect the performance of lecturers in implementing teaching and learning process at Universitas Islam "45" Bekasi. While, the data in this study were obtained through questionnaires given to the lecturers who remained in the environment of Universitas Islam "45" Bekasi. From a sample of 101 questionnaires distributed to permanent lecturers in Universitas Islam "45" Bekasi, only 34 questionnaires were returned, then analyzed by multiple regression techniques. Based on the result of the questionnaires collected can be disclosed that work motivation and reward perception have a significant positive effect on the performance of lecturers in implementing teaching and learning process, while job satisfaction and perception of supervision does not affect the performance of lecturers in implementing the learning process in Universitas Islam "45" Bekasi.

Keywords: *motivation, satisfaction, perception of reward, lecturer performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi penghargaan dan persepsi pengawasan terhadap kinerja dosen dalam menerapkan proses belajar mengajar di Universitas Islam "45" Bekasi. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada dosen yang tetap berada di lingkungan Universitas Islam "45" Bekasi. Dari sampel yang terdiri dari 101 kuesioner yang disebarkan ke dosen tetap di Unisma Bekasi, hanya 34 kuesioner yang dikembalikan, kemudian dianalisis dengan teknik regresi berganda. Berdasarkan jawaban atas kuesioner yang terkumpul dapat diungkapkan bahwa motivasi kerja dan persepsi penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dalam menerapkan proses belajar mengajar, sedangkan kepuasan kerja dan persepsi pengawasan tidak mempengaruhi kinerja dosen dalam pelaksanaannya. Proses pembelajaran di Universitas Islam "45" Bekasi.

Kata kunci: motivasi, kepuasan, persepsi penghargaan, kinerja dosen

PENDAHULUAN

Keberhasilan di era globalisasi ditentukan oleh produktivitas, dan efisiensi dalam bekerja (Soehendro,1996:1). Dalam upaya menghasilkan pelayanan didunia pendidikan yang bermutu tinggi, maka mutu Sumber Daya Manusia (SDM) perlu ditingkatkan melalui pengembangan kualitas institusi pendidikan. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistim pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kualitas dosen yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, tingkah laku baik, handal, profesional guna mendorong terlaksananya fungsi tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian pada masyarakat.

Dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) dosen mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengorganisasikan, mengontrol dan menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar mahasiswa. Dosen merupakan ujung tombak pelaksanaan operasional program pendidikan di Universitas. Orientase pengelolaan dosen diupayakan untuk mendukung para dosen dalam meningkatkan profesionalismenya, sebab tanpa dosen yang bermutu suatu negara akan tetap kalah bersaing dengan sumber daya manusia negara lain.

Para dosen dapat bertugas dengan baik apabila mereka mendapat dukungan dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun orangtua mahasiswa, sebab tanggung jawab pendidikan itu merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab dosen. Ahli pendidikan Surahmad (1981:13) dalam Arwildayanto (2010), secara tegas mengemukakan bahwa disiplin guru/dosen sangat rendah dan juga tertutupan mental para staf pengajar atau dosen untuk menerima hal-hal yang baru. Ada yang menduga rendahnya kinerja mereka disebabkan kurangnya kesejahteraan yang diterima para guru/dosen dalam tugas pengabdian sebagai pendidik, pelatih dan pengajar. Tetapi ada pula yang berpendapat bahwa sebagian guru/dosen pengajar dilapangan kurang menghargai jabatan profesinya.

Makin meluasnya dunia industri didaerah Jabodetabek khususnya Bekasi diantaranya kawasan industri MM2100 di Cibitung, kawasan industri Jababeka di Cikarang dan juga dibukanya kawasan baru Delta Silikon dikawasan Delta Mas, memaksa Universitas Islam "45" Bekasi selalu berbenah diri untuk dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas tinggi sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja. Disamping itu banyaknya Universitas baik negeri dan swasta didaerah Jabodetabek menuntut perbaikan kualitas Dosen di Universitas Islam "45" Bekasi secara berkesinambungan.

Rendahnya kinerja dosen dari hasil survey lapangan dalam sisi pengajaran dilihat dari rendahnya kesadaran dosen untuk membuat silabus dan rencana pembelajaran, pemberian nilai yang tidak tepat waktu. Disamping itu banyaknya keluhan mahasiswa tentang tanggung jawab dalam kedisiplinan dan pelayanan terhadap mahasiswa juga menjadi perhatian yang harus selalu diperbaiki untuk kemajuan UNISMA, Bekasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mundarti (2007) yang dilakukan terhadap dosen-dosen di Program Studi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang tahun akademik 2005/2006. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Mundarti (2007) adalah variabel bebas yang diteliti dalam penelitaian ini hanyalah motivasi kerja, kepuasan kerja,

persepsi imbalan dan persepsi supervisi. Sampel yang digunakan dalam penelitian Mundarti (2007) adalah dosen di Program Studi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diteliti adalah seluruh dosen di Universitas Islam “45” Bekasi.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Irfan (2003) yang melakukan penelitian berjudul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Keperawatan Dalam Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran Pada Poltekkes Nusa Tenggara Timur. Penelitian Suhad (2006) di STIKES Mahardika Cirebon yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel individu (pengalaman pelatihan dan persepsi beban kerja), variabel organisasi (persepsi imbalan dan persepsi supervisi) dan variabel psikologi (sikap terhadap PBM) berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam proses belajar mengajar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Performance, yang diterjemahkan sebagai kinerja juga dapat berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja atau unjuk kerja. Smith (1982) dalam Syarif dan Anggriyani (2010), menyatakan *performance* atau kinerja adalah: *...output drive from processes, human or otherwise*. Dengan kata lain, *performance* merupakan hasil kerja dari suatu proses. *Performance* mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, sebab jika kita ingin menaikkan kinerja personil berarti yang dapat dinaikkan tersebut adalah produktivitas kinerjanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Pengamatan dan analisis manajer tentang perilaku dan prestasi individu dalam bekerja memerlukan pertimbangan ketiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu dan hal-hal yang dikerjakan oleh pegawai bersangkutan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melakukan evaluasi terhadap pekerjaan karyawan yang kemudian dibandingkan dengan standar kinerja yang berlaku, hasil penilaian diinformasikan kepada individu yang bersangkutan (Mathis dan Jackson, 2006).

Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis : usia, jenis kelamin., status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervisi (Robbins, 2003).

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Asad, 2003). Seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan-dorongan, motif-motif ataupun perangsang-perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih jelasnya, bahwa dorongan-dorongan atau motif-motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang mempunyai sifat majemuk dan dapat berubah-ubah dan berbeda-beda bagi setiap individu serta tak disadari oleh individu.

Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Asad, 2003).

Menurut Lyman Porter dan Raymon dalam Mundarti (2007) akan sangat berguna bagi seorang manajer untuk memahami perilaku para karyawannya dalam organisasi, apabila mereka mau memandang motivasi para karyawannya tersebut dalam suatu system. Pandangan sistem mengenai motivasi para karyawan sebagai suatu kesatuan yang menyeluruh dan sebagai bagian dari pengarah dan pengembangan organisasi. Seseorang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan-kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), selain itu orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dermantio, 2009 terdapat hubungan positif antara persepsi dengan kinerja dosen, selain itu ada hubungan yang bermakna pula antara persepsi mahasiswa tentang bimbingan klinik dengan kinerja praktik klinik mahasiswa.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya (Asad, 2004).

Menurut Hoppeck dalam Mundarti (2007) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Belum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini bukan faktor yang utama.

Imbalan

Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkan mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. Sistem imbalan yang baik adalah sitem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Simamora, 2004).

Jika para anggota organisasi diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan imbalan

yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga trampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja.

Agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran dan kesetaraan, maka sistem imbalan harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan: (Gybson. 1996)

- a) Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- b) Sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- c) Sistem imbalan mengandung prinsip keadilan yaitu bahwa secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama pula. Tentunya ada faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan, seperti masa kerja, jumlah tanggungan dan sebagainya, yang dapat berakibat pada perbedaan penghasilan para pegawai meskipun melaksanakan pekerjaan yang sejenis.
- d) Menghargai perilaku positif. Idealnya faktor kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar, kejujuran, ketekunan dan berbagai perilaku positif lainnya.
- e) Pengendalian pembiayaan. Sistem imbalan harus pula mampu berfungsi sebagai alat pengendali biaya dikaitkan dengan produktivitas.
- f) Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan. Hal ini dilakukan untuk menjamin agar tenaga kerja mendapat perlakuan yang baik dari organisasi dan untuk menjamin agar para pekerja menerima haknya secara utuh apabila para pekerja tersebut menunaikan kewajibannya dengan baik.
- g) Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna. Artinya faktor kompensasi itu harus dibuat sedemikian rupa sehingga mudah diterapkan dalam praktek

Supervisi

Supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana ditingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka memantapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.³² Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Azwar, 2001).

Supervisi pengajaran adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun matrial yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan (Purwanto, 2000).

Tujuan supervisi pendidikan adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan pemberi bantuan kepada pengajar (guru,dosen) agar mampu membina dirinya sehingga semakin mampu dan trampil dalam menjalankan usaha-usaha yang menunjang proses belajar mengajar (Burhanudin. 2005).

Budaya kerja dosen akan menjadi kenyataan, jika dilakukan pembinaan oleh pimpinan tanpa henti selama kepemimpinannya yang diikuti dengan penyempurnaan & perbaikan perilaku. Pengembangan budaya kerja dosen berhasil bila disertai upaya mengoptimalkan perilaku positif dan meminimalkan perilaku negatif (Prawirosentono, 1999; 320).

Fungsi Supervisi menurut Burhanudin dan Daryanto 2005 adalah:

- a. Fungsi pelayanan (*service activity*), kegiatan pelayanan untuk peningkatan profesionalnya.
- b. Fungsi penelitian, untuk memperoleh data yang obyektif dan relevan.
- c. Fungsi kepemimpinan, usaha untuk memperoleh agar yang disupervisi dapat memecahkan sendiri masalah yang sesuai dengan tanggung jawab profesinya.
- d. Fungsi manajemen, supervisi dilakukan sebagai kontrol atau.
- e. Fungsi evaluasi, supervisi dilakukan untuk mengetahui hasil atau kemajuan yang diperoleh.
- f. Fungsi supervisi sebagai bimbingan.
- g. Fungsi supervisi sebagai pendidikan dalam jabatan (*in service education*) khususnya bagi tenaga pengajar muda.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk berbuat, dimana dorongan tersebut dapat datangnya dari dalam diri sendiri dan dapat pula pengaruh luar. Asumsinya semakin tinggi motivasi pada diri seseorang semakin besar hasil produktivitas kerjanya dan sebaliknya (Syarif dan Anggriyani, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Mundarti (2007) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2005 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Penelitian yang dilakukan oleh Geertz (dalam Nursito, 2001) yang menyimpulkan bahwa Kultur atau Tradisi Universitas berkorelasi positif dengan sikap dan motivasi kerja Dosen serta produktivitas dan kepuasan kerja Dosen.

H_1 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

Untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang dibutuhkan juga kepuasan batin diri personil dalam bertugas. Adanya harmonisasi hubungan, baik antar pimpinan dengan yang dipimpin akan mengakibatkan terciptanya hubungan batin yang tidak ternilai besarnya. Kepuasan kerja akan tercipta oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan antara lain gaya kepemimpinan iklim kerja, hubungan kerja yang manusiawi (Syarif dan Anggriyani, 2010). Loyalitas karyawan akan mengarah pada peningkatan produktivitas (Muchlas, 1999). Penelitian yang dilakukan oleh Mundarti (2007) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2005 menunjukkan variabel kepuasan berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

H_2 : Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

Pengaruh positif persepsi imbalan terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

Tingkat penghasilan sering disebut sebagai salah satu variabel determinan dalam menentukan produktivitas kerja seseorang. Secara rasional alasan tersebut dapat diterima, karena tingkat penghasilan erat kaitannya dengan terpenuhinya kebutuhan hidup, maka orang akan merasa aman, keluarga terlindungi dan selanjutnya orang tersebut akan bekerja dengan sebaik-baiknya (Syarif dan Anggriyani, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Suhat (2006) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di STIKES Mahardika Cirebon Tahun Akademik 2005 / 2006 yang meneliti dosen tetap dan tidak tetap pada program studi kesehatan masyarakat dan keperawatan menunjukkan bahwa persepsi imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar.

H₃ : Terdapat pengaruh positif persepsi imbalan terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

Pengaruh positif persepsi supervisi terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

Tujuan supervisi pendidikan adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan pemberi bantuan kepada pengajar (guru, dosen) agar mampu membina dirinya sehingga semakin mampu dan trampil dalam menjalankan usaha-usaha yang menunjang proses belajar mengajar. Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2003) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Keperawatan Dalam Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran Pada Poltekkes Nusa Tenggara Timur menunjukkan hasil bahwa persepsi supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Mundarti (2007) didapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara persepsi supervisi terhadap kinerja dosen dalam melakukan proses belajar mengajar.

H₄ : Terdapat pengaruh positif persepsi supervisi terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar mengajar di UNISMA Bekasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat diskriptis yang akan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi supervisi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam “45” Bekasi yang beralamat di JL Cut Meutia No. 83 Bekasi pada tahun 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Islam “45” Bekasi sebanyak 101. Sampel adalah bagian penting atau anggota populasi (Sekaran, 2006). Dari populasi tersebut, pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purpose sampling* yaitu pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sutrisno Hadi, 1996), sampel telah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditetapkan yaitu merupakan dosen tetap yang berkantor tetap di Universitas Islam “45” Bekasi.

Definisi Operasional Variabel dan skala pengukuran

(1) Kinerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan responden didalam menyelesaikan pekerjaan dengan obyek penilaian pada proses yaitu melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan meliputi menyusun silabi, berdiskusi dengan *team teaching*, membuat SAP, menentukan metode, alat peraga, media, sumber belajar, rencana bahan ujian dan pelaksanaan memberikan kuliah, tugas terstruktur sesuai dengan SAP dan jadwal serta melakukan evaluasi mata kuliah yang menjadi tanggung jawabnya, memberi umpan balik hasil belajar.

Variabel kinerja dosen dalam proses belajar mengajar ini diukur dengan beberapa pertanyaan. Pertanyaan ini diadopsi dari instrument yang dikembangkan oleh Mundarti (2007). Kinerja dosen diketahui berdasarkan respon atas 21 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Untuk yang tidak pernah (TP), jarang (JR), kadang-kadang (KD), sering (SR) dan selalu (SL).

(2) Motivasi kerja (X1)

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri responden untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi dorongan terhadap tanggung jawab PBM, pencapaian prestasi mahasiswa, imbalan dan aktualisasi diri dalam PBM. Variabel motivasi kerja ini diukur dengan beberapa pertanyaan. Pertanyaan ini diadopsi dari instrument yang dikembangkan oleh Mundarti (2007).

Motivasi kerja dosen diketahui berdasarkan respon atas 10 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Untuk yang Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu (RG), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

(3) Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja didefinisikan kesesuaian apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dialami responden dalam melaksanakan proses belajar mengajar, meliputi kepuasan penyusunan silabi dan pengajaran secara team, kesesuaian mata kuliah yang ditugaskan dengan bidang keahliannya, jumlah sks yang diampu, alat peraga yang tersedia, luas ruang pembelajaran dan kesempatan mengikuti seminar/pelatihan. Variabel motivasi kerja ini diukur dengan beberapa pertanyaan. Pertanyaan ini diadopsi dari instrument yang dikembangkan oleh Mundarti (2007).

Kepuasan kerja dosen diketahui berdasarkan respon atas 9 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Untuk yang Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu (RG), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

(4) Persepsi imbalan (X3)

Persepsi imbalan didefinisikan sebagai persepsi responden terhadap segala bentuk imbalan dalam bentuk finansial (gaji, honor, insentif) dilihat dari jumlah, kecukupan, rasa keadilan, proporsional dengan beban kerja, waktu pemberian dan dalam bentuk non finansial seperti mengikuti seminar, lokakarya, pendidikan dan pelatihan serta program rekreasi.

Variabel persepsi imbalan ini diukur dengan beberapa pertanyaan. Pertanyaan ini diadopsi dari instrument yang dikembangkan oleh Mundarti (2007). Persepsi imbalan diketahui berdasarkan respon atas 15 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1

sampai 5. Untuk yang Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu (RG), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

(5) Persepsi supervisi (X4)

Persepsi supervisi adalah persepsi dosen terhadap pelaksanaan kegiatan supervisi (pembinaan, bimbingan, pengarahan dan pengawasan) ketua program studi terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar yang meliputi persiapan program pengajaran, pelaksanaan program pengajaran, mengatasi masalah pelaksanaan program pengajaran, pelaksanaan penilaian hasil prestasi peserta didik dan penilaian proses belajar mengajar yang telah dilakukan dosen.

Variabel persepsi imbalan ini diukur dengan beberapa pertanyaan. Pertanyaan ini diadopsi dari instrument yang dikembangkan oleh Mundarti (2007). Persepsi imbalan diketahui berdasarkan respon atas 9 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Untuk yang Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu (RG), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

Uji Hipotesis

Untuk pengujian keseluruhan hipotesis, penelitian ini menggunakan model regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen melaksanakan proses belajar mengajar

a = Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Persepsi Imbalan

X₄ = Persepsi Supervisi

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1.	Distribusi Kuesioner	101
2.	Kuesioner yang tidak kembali	67
3.	Kuesioner yang kembali	34
4.	Kuesioner yang cacat	2
5.	Kuesioner yang dapat diolah	32

Sumber : Data Primer, diolah 2014

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan validitas konstruk metode *Pearson Correlation* dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 17* (SPSS.17). Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

Pernyataan	Jumlah
Jumlah Total Pertanyaan	65
Jumlah Pertanyaan Tidak Valid	16
Jumlah Pertanyaan yang Valid	49

Sumber : Data primer, 2014

Uji Reliabilitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi Kerja (X1)	0,641	6
Kepuasan Kerja (X2)	0,711	9
Persepsi Imbalan (X3)	0,751	15
Persepsi Supervisi (X4)	0,752	9
Kinerja Dosen (Y)	0,706	14

Sumber: Data primer, 2014

Uji reliabilitas diuji dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa *Cronbach's alpha* dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, kinerja supervisi dan kinerja dosen dalam proses belajar mengajar lebih besar dari 0,6 sehingga variabel-variabel yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi klasik

Berikut ini akan di sajikan ringkasan hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan alat uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai residu atas Model model regresi yang digunakan dalam penelitian. Kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan *probability value* yang diperoleh dengan pedoman pengambilan keputusan bahwa: jika *probability value* > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Berikut ini disajikan tabel hasil uji normalitas penelitian:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72847229
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.085
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.492
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969
a. Test distribution is Normal.		

Hasil pengujian menunjukan bahwa semua nilai signifikansi uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov diperoleh lebih besar dari 0,05. Angka ini menunjukan bahwa semua data telah terdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linier di antara variabel-variabel independen dengan model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tolerance value dan variance inflation factor (VIF) dengan kriteria, jika tolerance value $< 0,10$ dan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dan jika tolerance value $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikoleniaritas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	x1	.432 2.315
	x2	.680 1.471
	x3	.731 1.369
	x4	.548 1.824

Hasil Pengujian menunjukan bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel dalam model regresi lebih besar dari 0,1 dan nilai *value inflating factor* untuk semua variabel dalam tiap-tiap model regresi lebih kecil dari 10. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji autokorelasi

Autokorelasi menunjuk pada hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang terletak berderetan secara *series* dalam bentuk waktu (untuk *time series*) atau hubungan antara tempat yang berdekatan (*cross sectional*). Pada penelitian ini menggunakan alat uji *runs test*. Dari pengujian ini dapat dilihat apakah terjadi autokorelasi atau tidak yang didasarkan pada nilai *Asymp. Sig* dalam uji *run test*. Apabila *Asymp. Sig.* lebih besar dari 5%, maka tidak terjadi gejala autokorelasi dan sebaliknya jika *Asymp. Sig* lebih kecil 5% maka terjadi gejala autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini disajikan hasil uji *runs test* untuk mengindikasikan asumsi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.26395
Cases < Test Value	15
Cases \geq Test Value	17
Total Cases	32
Number of Runs	12
Z	-1.601
Asymp. Sig. (2-tailed)	.109
a. Median	

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* dalam uji *runs* atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,109. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan keadaan yang menggambarkan seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk seluruh pengamatan atas variabel independen. Dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya *Heterokedastisitas* dalam model regresi adalah metode *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai dari seluruh variabel independen dengan nilai mutlak (*absolute*) dari nilai residual sehingga dihasilkan *probability value*. Kriteria pengujiannya adalah jika *probability value* < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas dan jika *probability value* > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	36.162	12.230		2.957	.006
x1	.158	.539	.081	.294	.771
x2	.249	.303	.180	.821	.419
x3	.208	.130	.336	1.595	.122
x4	.106	.267	.096	.396	.695

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa probabilitas (*sig*) dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5% sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam semua model regresi penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi-F

Uji signifikansi-F dilakukan guna menentukan *good of fit test* atau uji kelayakan model regresi untuk digunakan dalam melakukan analisis hipotesis dalam penelitian.

Hasil 8 Uji Signifikansi –F untuk Model Regresi ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	292.198	4	73.049	2.316	.045 ^a
Residual	851.677	27	31.544		
Total	1143.875	31			

Tabel di atas menunjukkan bahwa *probability value* dari model regresi yang digunakan dalam penelitian lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 5% yaitu sebesar 0,0450. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*) untuk digunakan sebagai model regresi pengujian hipotesis.

Uji koefisien uji signifikansi-t

Tabel 9 Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.194	20.968		1.774	.087
x1	1.092	.466	.511	2.343	.027
x2	.077	.338	.047	.228	.822
x3	.327	.141	.450	2.325	.028
x4	.346	.265	.253	1.309	.202

Tabel 10 Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 ^a	.343	.321	5.067

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0.321 yang menunjukkan bahwa 32,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi supervisi mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen kinerja dosen dalam proses belajar mengajar sebesar 32,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 67,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian penelitian hipotesis pertama menunjukkan menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2003) yang melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran (Program Diploma III) di Politeknik Kesehata Kupang, NTT. Hasil penelitian ini berarti motivasi kerja dosen, baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinsik secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan dosen UNISMA Bekasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan melalui beberapa cara sebagai berikut: memberikan fasilitas kepada karyawan yang berprestasi, pengakuan dan penghargaan terhadap pekerjaan karyawan, memberikan tanggung jawab pekerjaan, promosi/kenaikan pangkat terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sebagai faktor motivator dan pemberian kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja sebagai faktor hygiene dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Unisma Bekasi. Hal ini berarti masih kurangnya kepuasan kerja para dosen diantaranya kepuasan penyusunan silabi dan pengajaran secara team, kesesuaian mata kuliah yang ditugaskan dengan bidang keahliannya, jumlah sks yang diampu, alat peraga yang tersedia, luas ruang pembelajaran dan kesempatan mengikuti seminar/pelatihan sehingga belum mampu meningkatkan kinerja dosen-dosen dilingkungan Unisma Bekasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hasil penelitian bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundarti (2007) yang membuktikan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dalam proses belajar mengajar di Politeknik Kesehatan Semarang.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi imbalan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Unisma, Bekasi. Hal ini berarti terdapat sistem imbalan di Unisma, Bekasi sudah cukup baik sehingga mampu menjamin

kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhat (2006) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di STIKES Mahardika Cirebon Tahun Akademik 2005 / 2006 yang meneliti dosen tetap dan tidak tetap pada program studi kesehatan masyarakat dan keperawatan menunjukkan bahwa persepsi imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen melaksanakan proses belajar.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara persepsi supervise terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Unisma, Bekasi. Hal ini berarti masih kurangnya peran Ketua Program Studi dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi dan member tauladan terhadap dosen-dosen di lingkungan Unisma Bekasi, serta masih kurangnya proses evaluasi dan penilaian yang dilakukan oleh Ketua Program Studi pada para dosen untuk bisa meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundarti (2007).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan persepsi imbalan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Unisma, Bekasi dan Tidak Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan persepsi supervise terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Unisma, Bekasi.

SARAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variable independen yang lain seperti kondisi kerja, kepemimpinan dan nilai social dan memperluas Objek penelitian karena penelitian ini terbatas karena hanya pada dosen tetap yang berkantor dan bersedia untuk mengisi kuesioner di Unisma Bekasi, penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden agar hasil penelitian lebih bisa digeneralisir dan Instrument penelitian yang digunakan untuk meneliti yaitu kuesioner yang digunakan terutama variabel kepuasan kerja dinilai kurang bisa mengungkap kepuasan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S. 2004. Dasar-Dasar Supervisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arwildayanto. 2010. Kepemimpinan “nudge” dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen (Studi Kualitatif di Universitas Negeri Padang).
- Asad. 2004. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Azwar. 2001. Pengantar Administrasi Kesehatan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Burhanudin, dan Daryanto. H. M. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dermantio, E. 2009. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan. Makalah Kolokium. Bogor.
- Erlina, Mulyani, Sri, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Penerbit USU Press, Medan.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gybson. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur*, Proses Jilid I. Erlangga. Bandung.

- Irfan. 2003. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Keperawatan Dalam Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran Pada Poltekkes Nusa Tenggara Timur (Thesis)
- Jaeludin.S. 2005. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerjanya. [http://www.w.pages.yourfavorite.com/ppsupi/abstrak adpen 2005.html](http://www.w.pages.yourfavorite.com/ppsupi/abstrak%20adpen%202005.html)
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan. YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, RL dan Jackson. JH. 2006. *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Miarso, Y. 2005. Menyemai Benih Teknologi Pendidikan. Prenada Media, Jakarta.
- Mundarti. 2007. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2005 (Thesis)
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan; Kita Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia.
- Purwanto.M.H. 2000. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, 2004. Manajemen SDM, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta Djuwita, T.M., Pengaruh Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerjanya, Jawa Barat, [http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/disertasi 2004.html](http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/disertasi%202004.html)
- Simon.A., dan Shcuster. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Alih Bahasa Benyamin Molan, Pt Dadi Karya Abadi, Jakarta.
- Soehendro, Bambang. 1996. Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang. Jakarta: Depdikbud Dirjend Dikti.
- Suhat. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di STIKES Mahardika Cirebon Tahun Akademik 2005 / 2006 (Thesis).
- Suryati, Asri. 2014. Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Kepribadian Wirausaha dan Kemitraan Usaha terhadap Kinerja Manajerial Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Bekasi.
- Syarif, Firman dan Anggriyani. 2010. Pengaruh Pandangan Dosen Akuntansi Tentang Kepemimpinan Dekan Dan Kultur Universitas Terhadap Performance Dosen Akuntansi Di beberapa Universitas Negeri dan Swasta di Sumut (Studi Kasus di SUMUT) Medan.