

## **PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

**Bachri, Slamet Riyadi, Muh. Rivani, Rusdin**

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Jalan Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Kode pos. 90172

Telp. (0411) 3616975; Fax (0411) 3628732

E-mail: [pipmks@pipmakassar.com](mailto:pipmks@pipmakassar.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (a) Pengaruh komitmen terhadap kinerja dosen, (b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen, (c) Pengaruh secara simultan antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian dan Jenis penelitian explanatory survey. Populasi dalam penelitian sebanyak 30 orang sekaligus seluruhnya menjadi sampel. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas, realibilitas, uji klasik data dengan uji normalitas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Perhitungan menggunakan *SPSS for windows*. Hasil analisis regresi tunggal menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PIP Makassar dengan koefisien determinasi sebesar 54.3%. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien determinasi sebesar 44.5%. hasil analisis regresi berganda menunjukkan komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PIP Makassar dengan koefisien determinasi sebesar 60.3%. Disimpulkan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Disarankan kepada institusi Politeknik agar kinerja dosen dapat optimal, perlu terus diadakan sosialisasi keberadaan diklat kepelautan, pelibatan dosen disetiap kegiatan pendidikan dan pelatihan, kegiatan silaturahmi para tenaga dosen dan tenaga kependidikan, memberikan ransangan kepada dosen agar berkarya didunia

pendidikan melalui penghargaan, mengupayakan perbaikan kesejahteraan, menjaga hubungan, kenyamanan, penciptaan persaingan yang sehat, penilaian prestasi kerja yang adil, memberikan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah dengan biaya dari institusi. Mendorong untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, serta memotivasi untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan sesuai bidangnya dengan biaya dari politeknik.

**Kata Kunci** : *Komitmen, Motivasi, Kinerja Dosen*

## 1. Pendahuluan

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu system pendidikan di perguruan tinggi, peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama diperguruan tinggi (Trianto dan Tutik 2006:3). Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya manusia.

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya kurang bermakna. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi.

Berdasarkan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan & Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional dosen, pada Bagian Kedua Pasal 3 bahwa Tugas Pokok jabatan fungsional dosen adalah melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen Pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesional, dosen berkewajiban sebagai berikut :

- (1) Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- (2) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- (3) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- (4) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- (5) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika
- (6) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan salah satu faktor penting yang mempengaruhi antara lain komitmen, motivasi, kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson dan Invancevich:1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh factor-faktor : (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan (motivasi), (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. (Mangkuprawira,2007:2).

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar berperan strategis dalam meningkatkan kemajuan dan kualitas lembaga tersebut adalah kinerja dosen (lecturer). Abdurrahman dan S.Marten Yogaswara (2003:34) bahwa "nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu pengajarnya. Dosen adalah orang yang sangat berperan dalam proses belajar mengajarnya". dosen harus

mempunyai beberapa kualifikasi yang diperlukan bagi pelaksanaan profesinya, mengingat profesi dosen berbeda dengan profesi bidang yang lain. Selain memerlukan ilmu pengetahuan juga harus menyampaikan ilmunya kepada peserta didik. Dengan tenaga dosen yang mempunyai komitmen yang tinggi yang ditunjukkan dengan kehadiran pada waktu mengajar, juga mempunyai rasa tanggung jawab terhadap ilmu yang diberikan kepadanya, disamping itu dosen juga harus mempunyai motivasi, berkompeten dan berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik dapat diterima dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan peserta didik dengan kajian bidang ilmu yang dipilihnya.

Berdasarkan data hasil pengukuran Kinerja Dosen tahun 2016 melalui Tim Penilai yang dibentuk PIP Makassar pada tahun 2016, dengan menggunakan instrumen berdasarkan Instruksi Kepala BPSDM Perhubungan Nomor IK 02/BPSDM-2016 Tertanggal 27 April 2016 tentang Evaluasi Kinerja Dosen dilingkungan BPSDM Perhubungan, dari hasil pengukuran diperoleh IKAD dilingkungan PIP Makassar rata-rata 80.47 dengan hasil katagori “Baik Sekali”, selanjutnya data pengukuran IKM ( Indeks Kepuasan Masyarakat ) dari tahun 2010 sd 2016 khusus lokasi layanan “Pembelajaran di kelas “ sebagai tupoksi dosen diperoleh data rata-rata IKM 67.77 dengan katagori “ Baik”. Dari hasil kedua pengukuran kinerja yang dicapai tersebut tentunya perlu terus ditingkatkan dengan mengkaji factor-faktor yang mempengaruhi, dengan mengetahui factor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja dosen tentunya memudahkan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan selanjutnya. Namun demikian hasil pengukuran tersebut telah memberikan informasi sementara bahwa kinerja dosen di PIP Makassar semakin baik, dengan hasil tersebut tentunya yang menjadi permasalahan adalah factor- apa saja yang dominan mempengaruhi kinerja dosen tersebut.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Untuk memaksimalkan profesionalisme dosen diperlukan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen. Pembinaan dan pengembangan Profesi Dosen dilakukan melalui jabatan fungsional. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen dilaksanakan dengan cara penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.

Bersasarkan uraian tersebut di atas, maka tim peneliti bermaksud mengungkap sejauhmana faktor komitmen dan motivasi berpengaruh

terhadap kinerja dosen dilingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, sedangkan faktor-faktor lain yang tentunya juga berpotensi dapat mempengaruhi kinerja dosen selain dua faktor tersebut sementara diabaikan.

## **2. Kajian Teori**

### **2.1 Konsep Dasar Kinerja Dosen**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *the scribner-bantam English dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979).

Mathis – Jackson (2004:378) mendefinisikan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut. : (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerjasama.

Mangkunegara (2004:67) mengungkapkan pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan (dosen) dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Undang –Undang republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada Bab 1 pasal 1 ditegaskan tentang tugas, profesi, penyelenggara pendidikan formal, kualifikasi, dan kopetensi dosen sebagai berikut :

- (1) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dalam tugas utama mentraformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat

- (2) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma serta memerlukan pendidikan profesi
- (3) Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.
- (4) kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademi yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan
- (5) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Dosen dikatakan berkompeten menurut Undang – Undang republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, apabila dosen telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu: (1) kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik (2) kompetensi keperibadian adalah kemampuan keperibadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan beribawah serta menjadi teladan peserta didik (3) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. (4) kompetensi sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Trianto 2006:241).

Prosedur yang disarankan yang dapat dilakukan dalam proses penilaian, dengan melakukan evaluasi sendiri, melakukan evaluasi sendiri, melakukan evaluasi tahunan, dan evaluasi secara berkala.

- a. Evaluasi sendiri. Dalam prosedur, dosen diharapkan melakukan sendiri evaluasi atas kinerja dirinya termasuk rencana dan kebutuhan untuk memperbaiki kinerjanya
- b. Evaluasi tahunan. Evaluasi dilakukan setiap setahun sekali dan dilakukan oleh atasan dosen yang bersangkutan. Penilaian dapat dilakukan dengan prosedur, cara penilaian, komponen penilaian, dan formulir penilaian yang sudah baku untuk membantu penilaian dan menjaga konsistensi serta

keseragaman penilaian. Penilaian sebaiknya di bicarakan oleh penilai dengan dosen yang di nilai.

- c. Evaluasi berkala. Evaluasi berkala dilakukan untuk menghubungkan hasil penilaian dengan program khusus untuk dosen bersangkutan di antaranya seperti penugasan meneruskan belajar, kenaikan golongan gaji, pemberian tugas struktural, pemindahan tugas. Evaluasi di lakukan oleh atasan langsung atau oleh pejabat yang di berikan tugas untuk itu. Penilaian sebaiknya menyampaikan langsung dan membicarakan dengan yang dinilai.

Dari pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, melaksanakan tridharma perguruan tinggi . Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kinerja di katakan baik jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik.

Handoko (2001:193) mengungkapkan ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dosen. Dosen bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada komitmen, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, system kompensasi, desain pekerja, dan aspek-aspek ekonomis. Dalam hal ini peneliti hanya akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor komitmen, factor motivasi, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi di abaikan. Penilaian kinerja dosen dilakukan dengan evaluasi sendiri , jadi dalam penelitian ini sasarannya adalah dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang telah memperoleh Sertifikat Pendidik

Pengukuran kinerja dosen dilaksanakan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013, dalam Pasal 35 pada ayat (2) bahwa prestasi kerja yang dilakukan dosen dinilai berdasarkan keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN / 8/ 1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kredit.

## 2.2 Komitmen

Pengertian komitmen yang menekankan suatu organisasi sebagai objek dari komitmen. Namun objek komitmen dapat juga berupa orang (person), kelompok orang (*group of person*), gagasan (idea), praktek (practice), pekerjaan (work) dan seterusnya. Pada dasarnya komitmen merupakan pernyataan yang tumbuh dari lubuk hati yang dalam untuk melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Menurut Hornby (2002:242). "Komitmen adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras dan memberikan energy serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas". Lee and Olshfki (2002:109) mengemukakan bahwa : " Komitmen adalah konstruk multi dimensional yang berhubungan dengan berbagai cara individu untuk mencapai sesuatu yang superior".

Konsep komitmen dalam penelitian ini menggunakan konsep yang dikemukakan Burr and Girardi (2002:80) yaitu : " Sikap kerja atau keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berbuat terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dimensi Komitmen. Dimensi komitmen ini digunakan dalam penelitian : Burr and Girardi (2002). Ketiga dimensi tersebut secara rinci adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen Efektif, yaitu bagian komitmen organisasi yang lebih menekankan pada sejauhmana karyawan mengenal dan melibatkan diri dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen efektif adalah tingkat dimana individu terkait secara psikologis terhadap organisasi melalui perasaan : loyalitas, kasih sayang, dan memiliki perasaan cinta terhadap organisasi.
- b. Komitmen Kontinyu/Rasional, yaitu bagian komitmen organisasi dimana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional yaitu adanya keuntungan untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen kontinyu merupakan perasaan cinta pada organisasi karena karyawan menghargai besarnya biaya yang dikorbankan seandainya ia meninggalkan organisasi.
- c. *Komitmen Normatif* adalah salah satu bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen normatif merupakan refleksi dari perasaan wajib pekerja untuk tinggal dalam organisasi.

### 2.3 Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-

hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal

tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar mengetengahkan pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah : Uno (2007 : 1)

mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik di dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang

telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Hasibuan (2003 : 95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002 : 5) mengartikan bahwa: "motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu".

Dengan demikian, motivasi sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif. Berdasarkan definisi ini ada tiga hal penting dalam proses motivasi yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan yang lainnya yaitu : kebutuhan-kebutuhan, dorongan-dorongan, insentif-insentif.

Dari ketiga hal ini dapat dijelaskan bahwa :

1. Kebutuhan, tercipta ketika ada ketidakseimbangan psikologis atau fisiologis
2. Dorongan, biasanya disebut yang terbangun untuk meredakan kebutuhan.
3. Insentif, merupakan segala sesuatu yang akan meredakan dan mengurangi dorongan dengan memenuhi insentif, cenderung untuk mengembalikan keseimbangan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan dorongan.

Dari beberapa pendapat tentang motivasi tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan (dosen) untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi dibedakan dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, oleh karena itu, seorang dosen harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Mc. Gregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh karena itu, diusulkannya ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Robbins 2006:216).

### **3. Metode Penelitian**

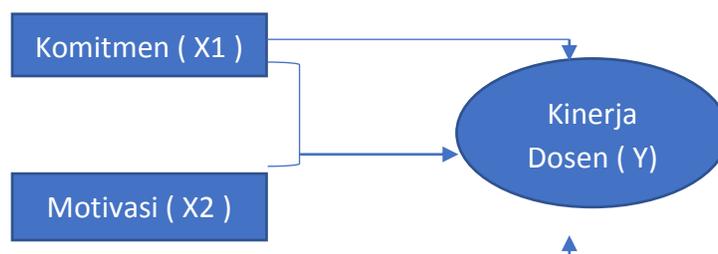
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*Positivisme*). Pendekatan ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, data berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau pengujian hipotesis penelitian yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variable yang lainnya (Cresswel, 2003) dalam buku Sugiono. 2007. Penulis melakukan penelitian ini memilih jenis penelitian explanatory (*Explanatory research*). Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian pada

prinsip rasional empirik. Oleh karena itu, sebelum melakukan penelitian para peneliti harus menemukan permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan atas kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis yang dipergunakan. Penulis melakukan penelitian ini memilih jenis penelitian explanatory (*explanatory research*). Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh antar variable melalui pengujian hipotesis, sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisa, menguji dan mengkonfirmasi pengaruh variable penelitian komitmen, motivasi dan kinerja dosen.

Pendekatan yang digunakan dalam perhitungan adalah kuantitatif, kajian dalam penelitian ingin mengungkap pengaruh secara parsial antara komitmen terhadap kinerja dosen, motivasi terhadap kinerja dosen serta pengaruh secara silmultan antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan menggunakan perhitungan matematis dan angka-angka statistik.

Sifat penelitian adalah *ex-post facto*, merupakan penelitian dimana variable-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variable terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, keterikatan antara variable bebas dengan variable terikat sudah terjadi secara alami, dan peneliti dengan *setting* tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang terjadi faktor penyebabnya ( Sukardi 2007:165).

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis, untuk mengetahui pengaruh antar variable dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan penelitian yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini menempatkan komitmen ( X1 ) dan motivasi ( X2 ) sebagai variable bebas atau independen, serta kinerja dosen ( Y ) sebagai variable terikat atau dependen. Adapun model regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dirancang dengan menggunakan paradigma sebagai berikut :



Gambar 3.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

X1 = Komitmen

X2 = Motivasi

Y = Kinerja Dosen PIP Makassar

Sedangkan paradigma regresi linier berganda tersebut menggambarkan pengaruh secara simultan atau bersama antara kedua variable bebas ( X1 dan X2 ) terhadap variable terikat ( Y )

Jenis instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan baik data mengenai variable komitmen, motivasi dan kinerja dosen menggunakan angket/kuesneur. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang reponden ketahui.

Keuntungan memakai angket menurut Arikunto (2006:152): (1) tidak memerlukan hadirnya peneliti, (2) dapat dibagikan secara serentak kepada semua responden, (3) dapat dijawab responden menurut waktu luang responden, (4) dapat dibuat anonim, sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab, (5) dapat dibuat standar, sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Jenis angket yang digunakan adalah angket dengan pertanyaan tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dari 4 alternatif jawaban yang disediakan, berdasarkan persepsi masing-masing. Pilihan atas angket dengan pertanyaan tertutup didasarkan atas pertimbangan membantu responden agar dapat menjawab dengan cepat, serta keperluan efisiensi dan efektifitas analisis data.

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeksripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi ( Sugiono 2006:207-208).

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban tertinggi. Sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban tertendah pada masing-masing variable. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun prosentase. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan computer program SPSS for Windows.

#### 4. Hasil Penelitian & Pembahasan

##### 4.1 Pengaruh Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Dosen di PIP Makassar

Pengujian Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Komitmen Dosen terhadap Kinerja Dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi sbb. :

Dari hasil analisis regresi ini diperoleh angka R sebesar  $0,737 > 0,5$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen dosen dengan kinerja dosen sangat positif. Angka R Square sebesar  $0,543$  Hal ini diartikan bahwa komitmen dosen dan dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar  $54,3 \%$ , sedangkan sisanya  $45,7 \%$  didukung oleh motivasi dan faktor lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F-hitung  $33,28$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$ . Karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil daripada  $0,05$  maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja seseorang dosen. Dengan kata lain, komitmen seseorang dosen berpengaruh terhadap kinerjanya.

Secara parcial Hasil analisis regresi diperoleh Constan sebesar  $2,199$  dan komitmen dosen ( $X_1$ ) sebesar  $1,040$  sehingga diperoleh model regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,199 + 1,040 X_1 \dots\dots\dots (1)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan komitmen dosen sebesar  $1\%$  akan diikuti kenaikan atau penurunan Kinerja Dosen sebesar  $1,040$ . Terlihat juga bahwa pada kolom Sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan adanya pengaruh komitmen dosen terhadap kinerja dosen PIP Makassar diterima.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, namun komitmen memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, hal ini terbukti dari hasil analisis regresi diketahui komitmen dosen dapat meningkatkan kinerja dosen sampai dengan sebesar  $54,3\%$ . angka yang cukup signifikan yang harus terus ditingkatkan agar kinerja dosen dimasa akan datang semakin baik. Suatu kinerja pasti diawali oleh niat dan niat itulah merupakan suatu motor penggerak seorang dosen melakukan kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Komitmen pada hakikatnya merupakan suatu pernyataan pikiran seseorang dalam berhubungan dengan pihak lain, komitmen seperti ini disebut sebagai *affective commitment*. Bentuk kedua dari komitmen adalah *calculative commitment* yaitu komitmen yang muncul dari evaluasi kognitif seseorang,

sebagai hasil dari perhitungan untung-rugi, kalah-menang, lebih kurang, manfaat atau pengorbanan. Suatu komitmen kalkulatif (*calculative commitment*) akan tetap bertahan, manakala biaya-biaya internal relatif masih lebih rendah dibandingkan dengan biaya-biaya eksternalnya. Berikutnya dalam penelitian Meyer & Smith (2003 : 320-321) dalam jurnal Nuraeni mendefinisikan dan mengembangkan ukuran komitmen organisasi dari tiga bentuk komitmen, yaitu : komitmen afektif, *continuance* (berkelanjutan), dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan ikatan emosional, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan didasarkan pada biaya-biaya yang dirasakan terkait dengan pemecatan karyawan. Sedangkan komitmen normatif untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen berhubungan signifikan dengan aktivitas dalam organisasi. Pekerja-pekerja dengan komitmen yang kuat akan tetap berada dalam organisasi, karena mereka merasakan bahwa mereka sebaiknya bekerja demikian.

#### **4.2 Pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen di PIP Makassar**

Penujian Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi sbb:

Dari hasil analisis regresi ini diperoleh angka R sebesar 0,580 > 0,5 yang menunjukan bahwa hubungan antara Motivasi dosen dengan kinerja dosen kuat. Angka R Square sebesar 0,445 Hal ini diartikan bahwa Motivasi dosen dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 44,5 %, sedangkan sisanya 55,5 % didukung oleh peubah lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau model penelitian ini.

Bagian ini menggambarkan tingkat signifikansi. Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F-hitung 22,34 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil daripada 0,05 maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja seseorang dosen. Dengan kata lain, Motivasi seseorang dosen berpengaruh terhadap kinerjanya.

Secara parcial Hasil analisis regresi diperoleh Constan sebesar 5,096 dan motivasi dosen (X2) sebesar 0,481 sehingga diperoleh model regresinya sebagai berikut:

$$Y = 5,096 + 0,481 X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan motivasi dosen sebesar 1% akan diikuti kenaikan atau penurunan Motivasi Dosen sebesar 0,481. Terlihat juga bahwa pada kolom Sig. Sebesar 0,000 < 0,05

berarti hipotesis (H1) yang menyatakan adanya pengaruh Motivasi dosen terhadap kinerja dosen PIP Makassar diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi

dosen tentang motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja dosen, sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerjanya. Seperti diungkapkan oleh Winardi (2004:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Moekijat (2002:5) juga mengungkapkan bahwa “ motivasi mempunyai arti sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian oleh Nurani (2011), Rumiati (2006), Rohadi (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

Motivasi kerja seorang dosen sangat penting untuk peningkatan kinerja dosen, dengan motivasi yang dimiliki, maka dosen dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran, dengan demikian hasil penelitian ini mendukung kajian empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen PIP

Makassar. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja dari 30 responden dosen PIP Makassar tergolong cukup tinggi sebesar 44.5%. motivasi yang mempengaruhi kinerja dosen.

#### **4.3 Pengaruh Komitmen dosen dan Motivasi Dosen secara bersama Terhadap Kinerja Dosen di PIP Makassar**

Pengujian Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Komitmen Dosen dan Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi. Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Dosen ( $x_1$ ) dan Motivasi Dosen ( $x_2$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ) secara bersama-sama.

Untuk pengujian penelitian, secara statistik sebagai berikut:

1. lihat nilai R (koefisien korelasi berganda) gunanya untuk mengetahui keeratan hubungan antara Komitmen Dosen ( $X_1$ ) dan Motivasi Dosen ( $X_2$ )

(secara simultan) terhadap peubah terikat (Y). Nilai korelasi bisa bernotasi negative maupun positif, notasi ini mengindikasikan bentuk atau arah hubungan yang terjadi. Perhatikan Kriteria nilai korelasi berikut:

Nilai R (korelasi)	Kriteria hubungan
0	Tidak ada hubungan
0 – 0,5	Korelasi lemah
0,5 – 0,8	Korelasi sedang/cukup kuat
0,8 – 1	Korelasi kuat
1	Korelasi sempurna

**Hasil analisis menunjukkan nilai  $R = 0.776$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara Komitmen Dosen (X1) dan Motivasi Dosen (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y). Artinya jika seorang Dosen mempunyai Komitmen dan Memiliki Motivasi maka Kinerja seorang dosen itu akan meningkat (korelasi positif).**

2. Lihat nilai R square ( $R^2$ ) juga disebut sebagai koefisien determinasi gunanya untuk mengetahui besarnya kontribusi peubah bebas (x) secara serempak didalam menjelaskan peubah terikat (Y). R Square juga dapat menunjukkan ragam naik atau turunnya peubah terikat (Y) yang diterangkan oleh pengaruh linier peubah bebas (X).

Ukuran nilai R Square adalah  $0 \leq R^2 < 1$ , artinya semakin mendekati angka satu berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan peubah terikat (Y) secara lebih baik menuju kesempurnaan (model fit)

**Dalam tabel model summary kita lihat nilai  $R^2$  sebesar 0,603. Hal ini diartikan bahwa komitmen dosen dan Motivasi dosen dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 60,3 %, sedangkan sisanya 37,7 % didukung oleh peubah lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau model penelitian ini.**

Semakin besar nilai  $R^2$  semakin menunjukkan ketepatan model yang telah disusun (model yang dimaksud adalah model teori penelitian ini).

Lihat Nilai F statistic (biasa disebut Uji F) dan Nilai Sig. (lihat table ANOVA) Nilai F statistic dapat digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi kontribusi peubah bebas (secara bersama-sama) dalam menjelaskan peubah terikat. Artinya apakah pengaruhnya nyata atau bermakna. Dengan membandingkan nilai F statistic dengan nilai F table dapat diketahui tingkat signifikansinya. Kita lihat dari table ANOVA bahwa nilai F stat sebesar 20,48 sedangkan F table dapat di tentukan dengan

cara sebagai berikut: Lihat df (degree of freedom) atau derajat bebas (db) rumusnya  $k, n-k-1$  atau langsung lihat di table anova, df nya adalah 2 (jumlah peubah bebas) , dan 27 (jumlah responden – peubah bebas -1 jadi  $30-2-1=27$ ) setelah diketahui

df nya berikutnya lihat table F yang tersedia di setiap buku statistic. Cara baca tabelnya adalah sebagai berikut Lihat angka 2 pada kolom db pembilang dan lihat angka 27 pada kolom db penyebut dan hubungkan perpotongan keduanya pada tingkat alpha (misal 0,05) maka akan terlihat angka. Jika kita bandingkan antara F stat dengan F table dan didapat F stat lebih besar dari F table maka dapat diputusannya bahwa hipotesis diterima. Pada penelitian ini tidak menggunakan perbandingan F stat dengan F table untuk menentukan diterimanya hipotesis tapi cukup membandingkan nilai signifikansi pada tabel anova dengan standar kesalahan yang telah ditetapkan ( $\alpha= 0,05$ ). **Dalam table anova terlihat nilai Sig sebesar 0.000 yang masih dibawah alpha sebesar 0,05, artinya semua obyek yang diamati (30 responden) sesuai dengan model yang ditetapkan. Jadi 30 responden yang menjadi obyek amatan menjelaskan bahwa Komitmen dan Motivasi Dosen sangat mempengaruhi kinerja dosen.**

Secara parcial Hasil analisis regresi diperoleh Constan sebesar 10,133, Komitmen Dosen ( $X_1$ ) sebesar 0,973 dan motivasi dosen ( $X_2$ ) sebesar 0,481 sehingga diperoleh model regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,133 + 0,973 X_1 + 0,314 X_2 \dots\dots\dots (3)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 10,133 menyatakan bahwa jika seorang dosen tidak memiliki Komitmen dan motivasi maka kinerjanya sebesar 10,133. Setiap kenaikan atau penurunan komitmen dosen sebesar 1% akan diikuti kenaikan atau penurunan Kinerja Dosen sebesar 0,973 dan setiap kenaikan atau penurunan motivasi dosen sebesar 1% akan diikuti kenaikan atau penurunan Kinerja Dosen sebesar 0,314. Terlihat juga bahwa pada kolom Sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa Komitmen dan motivasi dosen sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen sehingga hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan adanya pengaruh Komitmen dan Motivasi dosen terhadap kinerja dosen pip Makassar diterima. Dengan melihat Sig yang paling kecil dan Beta yang paling besar maka Komitmen dosen yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen dibanding dengan motivasi dosen.kan

Hasil analisis tersebut diatas menggambarkan bahwa komitmen dan motivasi yang cukup tinggi akan mempengaruhi kinerja dosen secara optimal, begitupula sebaliknya apabila komitmen dan motivasi berkurang maka akan mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen dan motivasi merupakan dua factor diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen PIP Makassar. Dengan demikian maka sebaiknya dosen dalam melaksanakan kinerja sesuai dengan tujuan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi 3 komponen yaitu : pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tersebut akan terwujud dengan baik apabila ada dorongan-dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar diri dosen akan menumbuhkan kenyamanan, kebanggaan dll, yang pada akhirnya kinerja dosen menjadi optimal.

## **5. Penutup**

### **5.1 Simpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan tentang komitmen dan motivasi dan kinerja dosen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis I menghasilkan persamaan regresi  $Y = 2.199 + 1.040 X_1$  berarti hipotesis I diterima, hal tersebut model regresinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan komitmen sebesar 1% akan diikuti kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 1,040, terlihat juga pada kolom Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis I PIP Makassar diterima, artinya komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 54,3%
2. Hasil pengujian hipotesis II menghasilkan persamaan regresi  $Y = 5,096 + 0,481 X_2$ , model regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan motivasi sebesar 1% akan diikuti kenaikan atau penurunan motivasi dosen sebesar 0,481, terlihat juga pada kolom Sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti hipotesis II yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen PIP Makassar diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 44,5%
3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen dihasilkan persamaan regresi :  $Y = 10,133 + 0,973 X_1 + 0,314 X_2$ , Model tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 10,133 menyatakan bahwa jika seorang dosen tidak memiliki komitmen dan motivasi maka kinerjanya sebesar 10,133. Setiap

kenaikan atau penurunan komitmen dosen sebesar 1% akan diikuti kenaikan atau penurunan Kinerja Dosen sebesar 0,973 dan setiap kenaikan atau penurunan motivasi dosen sebesar 1% akan diikuti kenaikan atau penurunan Kinerja Dosen sebesar 0,314. Terlihat juga bahwa pada kolom Sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa komitmen dan motivasi dosen sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komitmen dan motivasi dosen terhadap kinerja dosen PIP Makassar diterima. Dengan melihat Sig yang paling kecil dan Beta yang paling besar maka Komitmen dosen yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen dibanding dengan motivasi dosen.

Selanjutnya Hasil analisis lain menunjukkan nilai  $R = 0.776$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara komitmen dosen (X1) dan Motivasi Dosen (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen (Y). sedangkan  $R^2$  sebesar 0,603, hal ini diartikan bahwa komitmen dan motivasi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 60,3% sedangkan sisanya 37,7% didukung oleh peubah lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen PIP Makassar, maka dalam hal ini penulis sarankan sbb. :

1. Berdasarkan hasil analisa bahwa faktor komitmen saat ini sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja dosen PIP Makassar, maka disarankan terus dilakukan peningkatan komitmen dosen, melalui sosialisasi, selalu dilibatkan pada setiap kesempatan kegiatan supaya muncul rasa memiliki, secara berkala dilakukan kegiatan silaturahmi antara para dosen, pegawai dan seluruh unsur pimpinan dilingkungan PIP Makassar
2. Untuk meningkatkan kinerja dosen yang tinggi, dosen perlu dorongan dengan meningkatkan motivasinya. Untuk hal tersebut politeknik hendaknya memberikan penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial terhadap prestasi yang telah dicapai dan diharapkan institusi memberikan penilaian prestasi kerja secara adil, memotivasi dosen mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi secara periodik, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih

- tinggi, memotivasi untuk membuat buku bahan ajar, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang relevan dengan bidangnya.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen PIP Makassar

## 6. Daftar Pustaka

- Abdurrachman dan S. Marten Yogaswara.  
2003. *Kualitas Jasa Dosen dalam Perkuliahan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Mahasiswa FKIP Universitas Pasundan*. Jurnal Ilmiah Kependidikan Metalogika. Vol. 6. No.1, p. 30-38.
- Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : Peenerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell.  
2003. *Human Resources Management: An Expriential Approach*. Series in Management. New York: Mc Graw-Hill.
- Djohan Syarif. 2003. *Strategi Pembinaan dan Pengembangan SDM Perguruan Tinggi Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi (Studi Kasus di Perguruan Tinggi di Jakarta)*. Jurnal Ekonomi STEI, Nomor 1, Tahun XII, Januari-Maret
- Gibson, James L., 1987. *Organization Behavior-Structure-Process*. 8 ED, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, H. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Hasibuan, H.Malayu.S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hornby, A.S. 2002. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Edited By Sally Wehmeyerand Michael Ashby. Sixth Editio n.Oxford: University Press
- Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta : Andi Kepuasan
- Irianto, Agus. 1998. *Statistiuk Pendidikan (1)*. Jakarta : Depdikbud Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan LPTK

- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputendo
- Manullang, Marihot AMH. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mangkuprawira. Sjafri. 2007. *Kinerja* : Apa itu ?<http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/> Kinerja-apa-itu, artikel, diakses pada tanggal 15/12/2014
- Mathis, Robert L –Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Angelica Diana, Jakarta : Salemba Empat