

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG

Oleh:

**Arti Sufianti**

Universitas Pendidikan Indonesia  
(e-mail: [artisufianti@yahoo.co.id](mailto:artisufianti@yahoo.co.id))

**Johar Permana**

Dosen Universitas Pendidikan Indonesia  
(e-mail: [permanajohar@yahoo.com](mailto:permanajohar@yahoo.com))

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, kompetensi dalam hal ini kemampuan dosen dan kinerja dosen, untuk mengetahui besaran kompetensi profesional terhadap kinerja dosen dan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung diambil dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup dengan 5 skala penilaian (Likert). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berada pada kategori cukup, kompetensi profesional dalam hal ini kemampuan dosen berada pada kategori baik, pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional dosen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen berada pada kategori cukup.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kompetensi profesional, kinerja dosen

## Abstract

*The purpose of this study is to describe the ability and the performance of the lecturers in the working motivation and their competence, to determine the competence of the professional lecturer performance and to determine the influence of the employee motivation and their professional competence of the lecturer performance in Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (Bandung School of Tourism). The research method used in this study is a descriptive quantitative approach premises. The data used are primary data by distributing questionnaires to the respondents, with a total sample of 61 lecturers at the Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (Bandung School of Tourism) taken with Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data was collected using a closed questionnaire with 5 rating scale (Likert). The results showed that working motivation in Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (the Bandung School of Tourism) is in sufficient category, the lecturers professional competence ability is in the good category, the influence of the employee motivation and the professional competence of the lecturers concur the performance of lecturers are in the sufficient category as well.*

**Keywords:** working motivation, professional competence, lecturer performance

## PENDAHULUAN

Pendidikan Tinggi berfungsi sangat strategis, karena sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sebagai pusat pengembangan kebudayaan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi, perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Tenaga edukatif di perguruan tinggi disebut dengan dosen, sebenarnya dosen sebagai profesi kependidikan hampir identik dengan profesi guru

di bidang pengajaran. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal yang mengatur tentang guru dan dosen berbeda, akan tetapi dua profesi itu berada dalam satu paket undang-undang yang sama yaitu Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui

pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut (Supriadi, 2012: 83) dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, mempunyai tenaga edukatif sebanyak 156 orang yang terbagi ke dalam pengajar umum sebanyak 49 orang dan pengajar vokasi sebanyak 107 orang yang tersebar di 13 Program Studi dan melakukan pengajaran pada 2.572 (dua ribu lima ratus tujuh puluh dua) mahasiswa yang sedang berada di kampus maupun yang sedang melaksanakan Praktek Kerja Nyata (PKN). Dari 156 orang dosen tersebut hanya 52 orang yang sudah tersertifikasi. Maksud dari sertifikasi dosen adalah sebagai upaya peningkatan mutu yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan, diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan mutu layanan yang pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

“Upaya untuk menyelaraskan pengajaran kepariwisataan dengan kebutuhan industri kepariwisataan global mutlak dilakukan dan terus terang saja banyak hal-hal yang baru dalam dunia kepariwisataan, hal itu menuntut kita untuk selalu up date dan menyelaraskan dengan kebutuhan industri kepariwisataan dunia.”

Salah satu kebijakan yang dimiliki oleh Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung adalah meningkatkan kemampuan dan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta kepuasan pegawai. Peningkatan kemampuan profesionalisme tenaga pendidik yang dimaksud adalah untuk menciptakan atau membentuk tenaga akademik yang andal dan berkompeten di bidangnya sehingga memiliki sikap, kemampuan dan ketrampilan yang komprehensif dalam aspek praktik dan akademis, dengan penguasaan permasalahan pembangunan dan bisnis aktual di masa yang akan datang pada bidang pariwisata, dengan dilandasi pemahaman yang kuat terhadap system nilai, etika, moralitas dan profesi.

Program-program untuk mewujudkan kebijakan di atas adalah :

1. Peningkatan kualitas tenaga pendidik di bidang vokasi, profesi dan ilmu pendidikan di dalam dan luar negeri
2. Peningkatan kemampuan menulis karya ilmiah tour of duty antar UPT
3. Peningkatan kemampuan pengajar di bidang metodologi penelitian

Akan tetapi aplikasi kebijakan tersebut masih belum berjalan dengan lancar, diindikasikan dengan pengiriman dosen untuk

mengikuti pelatihan dan pendidikan di dalam dan di luar negeri tidak tepat sasaran karena dosen yang terpilih tidak diikuti pada bidang pilihannya, dosen yang mengajar dan melanjutkan pendidikan tidak sesuai dengan bidang studi garapannya, kemampuan menulis karya ilmiah dan menerbitkan pada jurnal sangat kurang, hal tersebut terlihat dari keluaran karya ilmiah yang ditulis oleh dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dalam setahun tidak lebih dari 2,5%. Dari kenyataan yang telah disebutkan di atas akan berimbas kepada tidak terpenuhinya kriteria kompetensi profesional seperti yang dipersyaratkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (1990 :61-63).

Permasalahan lain dalam upaya pengembangan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung adalah kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para dosen di lingkungan kampus, baik motivasi intrinsik ataupun motivasi ekstrinsik, hal ini berdampak terhadap kinerja dosen, diantaranya: (1) Dosen tidak berkonsentrasi penuh terhadap tugasnya, (2) Dosen yang tidak melaksanakan tugas belajar mengajar di kelas dikarenakan alasan yang tidak jelas, (3) Dosen datang terlambat dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, (4) Tingginya tingkat ketidakhadiran dosen di kantor yang rata-rata bisa mencapai 41,42% dalam setiap bulannya, (5) Penyelesaian tugas yang dibebankan kepada dosen tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan, seperti misalnya penyerahan nilai Ujian Tengah Semester ataupun Ujian Akhir Semester yang seharusnya dikumpulkan satu minggu setelah pelaksanaan, kenyataannya adalah lebih dari dua minggu bahkan lebih dari satu bulan penyerahan nilai dilakukan. Hal ini menyebabkan terjadinya hambatan dalam pelayanan kepada mahasiswa yang memerlukan transkrip nilai, (6) Kurangnya penelitian mandiri atau kelompok yang dilakukan oleh dosen sebagai salah satu syarat pemenuhan kebutuhan angka kredit, (7) Kurangnya dosen yang terlibat dalam penulisan jurnal ilmiah ataupun artikel ilmiah baik yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan, kesulitan yang dialami dosen dalam menulis artikel ilmiah dikarenakan tidak terbiasa dalam melakukan penulisan ilmiah, (8) Beban dosen yang dirasa berat karena masih diberikan tugas tambahan oleh lembaga.

Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung belum terbiasa melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah yang seharusnya dilakukan seorang dosen, misalnya menulis buku, meneliti, mengembangkan bahan dan metoda pengajaran, menulis jurnal atau artikel, mengikuti kegiatan

ilmiah (seminar, workshop dan lain-lain). Tabel berikut menunjukkan masih rendahnya kinerja dosen terutama dibidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari uraian di atas nampak ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, diantaranya adalah motivasi kerja dan kompetensi profesional dosen. Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian terhadap kinerja dosen, oleh karena itu penulis memfokuskan penelitian ini kepada “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.”

Kinerja dosen faktor penting untuk diteliti karena: (1) dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, (2) dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa tetapi juga memberikan contoh sikap, ucapan dan perilaku kepribadian, (3) kualitas dosen bukanlah sesuatu yang final, namun dapat diperbaiki agar selalu tumbuh dan berkembang, (4) kinerja dosen hendaknya didukung oleh kompetensi profesional, (5) dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, pasal 8).

Kompetensi profesional, motivasi kerja merupakan faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen dalam suatu lembaga pendidikan tinggi (Riduwan 2006). Kompetensi profesional dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Susila, 2004).

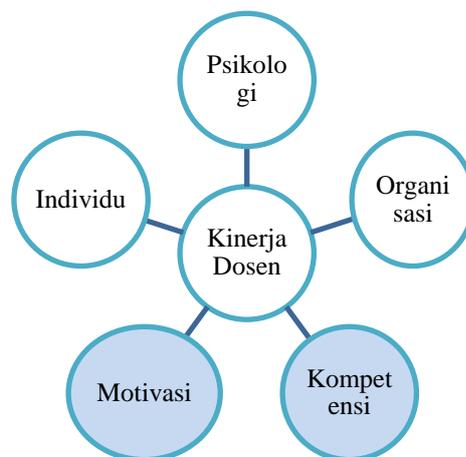
Kinerja dosen juga ditentukan oleh motivasi kerja dosen. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting (Winardi, 2007). Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Mahmudi, 2005)

Dosen professional harus memenuhi beberapa criteria yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap mahasiswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam materi kuliah yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada mahasiswa, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar mahasiswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) menjadi bagian dari masyarakat ilmiah dalam lingkungan profesinya (Sumartiningsih 2004)

Menurut Donelly (dalam Kusumastuti, 2001: 82), kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu :

- a. Faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman dan demografi
- b. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur desain pekerjaan
- c. Faktor psikologi meliputi persepsi, sikap kepribadian, belajar dan motivasi

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yang akan penulis teliti adalah motivasi kerja dan kompetensi profesional dosen.



Gambar 1.2

Identifikasi Masalah

Sumber : Donelly dalam Kusumastuti (2001:82)

Depdiknas (2004), kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya

Kinerja dosen didefinisikan berdasarkan pendekatan dua dimensi yakni dimensi intrinsik dan instrumental. Pendekatan intrinsik orientasinya substantif sedang instrumental orientasinya situasional dan institusional. Benang merah yang menghubungkan dua pendekatan tersebut adalah tugas dan tanggung jawab.

Dosen yang memiliki kinerja pada dasarnya adalah dosen yang melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Dosen yang berkualitas ditandai dengan sifat tanggung jawab serta mempunyai sikap dan kepribadian dalam melaksanakan Tri Darma serta penguasaan keahlian teknis, mampu mengajar mahasiswa serta menguasai konsep, proses dan dasar filosofi. Dengan kata lain dosen yang berkualitas adalah dosen yang professional dalam arti dapat membuat keputusan secara professional, bertanggung jawab dan memberikan pelayanan pada masyarakat. Karena itu kinerja dosen mempunyai kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan kompetensinya sebagai tenaga edukatif perguruan tinggi

Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan.

Tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 1999) tentang Pendidikan Tinggi) sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pengajaran meliputi:
  - a. Melaksanakan program kerja sesuai rencana
  - b. Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
  - c. Memberi perkuliahan, respon, tugas, ujian, evaluasi, penilaian
  - d. Menjadi pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi
  - e. Menjadi penguji dalam sidang
  - f. Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
  - g. Membuat laporan kegiatan
  - h. Menyampaikan orasi ilmiah
2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah
  - a. Melakukan penelitian ilmiah
  - b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah
  - c. Penulisan buku ajar
  - d. Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi

- e. Memimpin/berpartisipasi aktif untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
  - f. Asisten penelitian dalam pembuatan skripsi
3. Kegiatan pengabdian pada masyarakat
    - a. Pembinaan institusional dan kader ilmiah
    - b. Merancang kebijaksanaan dan rencana induk akademis
    - c. Merancang kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk (akademik dan fisik)
    - d. Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya
    - e. Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan /pembinaan kader
    - f. Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian

Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Profesi dosen tergolong jabatan profesional karena telah memenuhi ciri-ciri seperti yang dikemukakan oleh Samana (2004: 34) yaitu: (1) memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya, (2) memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak berwenang dan (3) mendapat pengakuan dari masyarakat atau negara.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dosen adalah kemampuan dosen dan kewenangan dosen dalam menjalankan profesinya. Dosen adalah pengajar yang sekaligus juga sebagai pendidik. Anwar M.I (2003:52) berhasil merumuskan sepuluh kompetensi profesional guru/dosen, yaitu:

- a. Menguasai bahan ajar
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran
- h. Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

Indikator kompetensi profesional dosen menurut Usman MU, 2005: 17-19 meliputi hal

berikut :

- a. Menguasai landasan pendidikan
  - Mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
  - Menguasai fungsi sekolah dalam masyarakat
  - Mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan dasar dan menengah
- b. Menguasai bahan pengajaran
  - Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
  - Menguasai pengayaan
- c. Menguasai program pengajaran
  - Menetapkan tujuan pembelajaran
  - Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
  - Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar
  - Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
  - Memilih dan memanfaatkan sumber belajar
- d. Melaksanakan program pembelajaran
  - Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
  - Mengatur ruangan belajar
  - Mengelola interaksi belajar mengajar
- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
  - Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran
  - Menilai proses belajar mengajar yang dilaksanakan

Teori Motivasi Dua Faktor atau teori Motivasi Kesehatan atau faktor Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. *Maintenance Factors*

Faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini menyebabkan

timbulnya ketidakpuasan. Maintenance factor bukanlah motivasi bagi karyawan tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan pimpinan. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2006: 228) maintenance bukan alat motivator sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator

b. *Motivation Factors*

Motivation factor adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Konsep *hygiene* juga disebut teori dua faktor, yaitu :

a) Isi (*content = satisfiers*) Pekerjaan

- Prestasi (*achievement*)
- Pengakuan (*recognition*)
- Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- Tanggung jawab (*responsibility*)
- Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya

b) Faktor Higienis (*demotivasi = dissatisfiers*)

- Gaji atau upah (*wages or salaries*)
- Kondisi kerja (*working condition*)
- Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- Kualitas supervise (*quality supervisor*)
- Kualitas supervise (*quality supervisor*)

McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
- Kebutuhan akan afiliasi
- Kebutuhan akan kekuasaan

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi profesional terhadap kinerja dosen
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2009:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dengan kata lain metode penelitian adalah cara yang ditempuh oleh seorang peneliti untuk memperoleh data yang akurat mengenai permasalahan yang diteliti dengan menggunakan alat pengumpul data yang pada akhirnya data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta analisis deskriptif.

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger dalam Akdon dan Hadi, 2005:91).

Menurut Riduwan (2010:217) “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009 : 8).

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen vokasi Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung sebanyak 156. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang.

### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan. Adapun tujuan pekerjaan bisa

diraih apabila: (1) terdapat effort, (2) mempunyai tujuan pekerjaan yang jelas, (3) terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menaruh perhatian pada pekerjaannya. Maka motivasi kerja seorang dosen selain untuk memenuhi kebutuhannya juga dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### 2. Kompetensi Profesional ( $X_2$ )

Kemampuan yang dipersyaratkan bagi seorang dosen untuk menjalankan peran dan fungsinya dalam menyelenggarakan 3 pilar pengembangan pendidikan tinggi (pemerataan, relevansi dan kualitas, kesehatan organisasi). Kompetensi profesional yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana dosen mempunyai pengetahuan dan ketrampilan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai dosen profesional yang meliputi aspek kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan rekan sejawatnya.

### 3. Kinerja Dosen (Y)

Kinerja adalah kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian atau penyesuaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Syarat-syarat yang telah ditetapkan itu bisa berupa tujuan atau target sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara mutu layanan akademik dan biaya pendidikan terhadap kepuasan mahasiswa. Secara terperinci besaran pengaruh yang diberikan

oleh setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 33%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan berada pada kategori rendah

2. Kompetensi Profesional memberikan pengaruh sebesar 46%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan berada pada kategori rendah
3. Motivasi kerja dan Kompetensi profesional memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 52%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan berada pada kategori cukup

Gambaran secara empiric dari pemberian motivasi kerja di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, dengan skor rata-rata 2,57 masuk ke dalam kategori cukup.

Pada motivasi internal ini ada subindikator pertama yaitu prestasi. Pencapaian prestasi merupakan pencatatan penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Prestasi yang mendapat skor 2,35 masuk dalam kategori cukup. Dapat diartikan bahwa penilaian prestasi yang dilakukan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung belum secara maksimal dilakukan, sedangkan untuk melakukan penilaian prestasi itu sangat penting. Hal itu sejalan dengan pendapat Dessler (1993: 512) ada beberapa alasan untuk menilai prestasi. Pertama, penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.

- b. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- c. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain

Motivasi memiliki peran penting dalam memacu semangat, seseorang akan menunjukkan sebuah prestasi dalam pekerjaannya pada saat muncul motivasi atau dorongan, dorongan ini bisa berupa reward atau punishment, Najati (2005:185) mengungkapkan bahwa beberapa eksperimen modern membuktikan pengaruh reward dalam mengukuhkan proses belajar setelah adanya respon yang diharapkan, salah satu bentuk dari reward adalah pada saat seseorang mendapatkan keputusan promosi, walaupun biasanya promosi didapatkan karena kinerja dan senioritas seseorang, akan tetapi harus juga menunjukkan adanya prestasi seperti yang dikemukakan Wibowo (2013: 368), akan tetapi promosi yang dilakukan harus berdasarkan pencapaian prestasi dan tidak berdasarkan pada unsur senioritas yang mengesampingkan faktor-faktor seberapa banyak dosen yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila penilaian prestasi dilaksanakan secara adil dapat meningkatkan kinerja dosen. Indikator yang kedua adalah Pengakuan yang mendapat skor 2,49 dan masuk dalam kategori cukup. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai.

Kedua, penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi pimpinan dan bawahannya untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketiga, penilaian prestasi juga dilakukan agar dapat menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap definisi yang dapat diketahui. Selanjutnya Dessler menguraikan bahwa penilaian prestasi terdiri atas tiga langkah : mendefinisikan pekerjaan, menilai prestasi dan menyediakan balikan

Apabila penilaian prestasi dilakukan manajemen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung secara konsisten, diharapkan dapat memotivasi dosen untuk berprestasi lebih tinggi seperti yang dikemukakan oleh Edward Murray dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 03) bahwa karakteristik seseorang yang mempunyai motivasi dalam prestasi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan ketrampilan
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan pekerjaan yang sukar dan hasil yang memuaskan

Pengakuan pada awalnya berada pada kebutuhan untuk merasa memiliki, semakin tinggi kebutuhan pengakuan berada pada kebutuhan aktualisasi diri. Pengakuan yang diberikan pihak manajemen STPB kepada dosen berada pada kategori cukup sehingga diperlukan upaya-upaya lain untuk meningkatkan rasa lebih diakui dan dihargai pada diri dosen. Pengakuan lembaga terhadap pribadi dosen merupakan penghargaan non materi yang diberikan pada saat dosen yang bersangkutan memiliki prestasi ataupun telah melakukan segala upaya yang dimilikinya untuk kemajuan lembaga, pengakuan yang diberikan lebih kepada pengakuan akan eksistensi dosen sehingga dosen akan merasa bahwa dirinya mempunyai andil pada kemajuan peserta didik pada khususnya dan kemajuan Sekolah Tinggi Pariwisata pada umumnya Indikator ke tiga adalah Pekerjaan yang mendapatkan skor 2,72 masuk dalam kategori cukup. Desain pekerjaan merupakan spesifikasi dari isi, metode dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan persyaratan teknologi dan organisasional seperti halnya persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja. Desain pekerjaan dimaksudkan untuk : (1) memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran dan hubungan dalam organisasi, (2) memenuhi persyaratan organisasi atas produktivitas, efisiensi dan kualitas

produk dan jasa dan (3) memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan dan penyelesaian suatu pekerjaan (Wibowo, 2013: 83).

Pekerjaan sebagai dosen sudah sangat jelas tertulis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mengindikasikan bahwa dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata mempunyai tugas utama yang harus melakukan tri dharma perguruan tinggi dan sebagai dosen Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai keterikatan dengan peraturan PNS dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dalam hal pekerjaan dosen STPB sudah memahami tugas dan fungsinya, apabila dikaitkan dengan hierarki kebutuhan Abraham Maslow berada pada tingkatan kebutuhan akan rasa aman, karena pekerjaan sebagai dosen yang Pegawai Negeri Sipil memberikan jaminan keamanan akan kelangsungan pekerjaan, sehingga dosen tidak dihantui oleh ketakutan kehilangan pekerjaan karena memecat seorang Pegawai Negeri Sipil memerlukan waktu dan proses yang teramat panjang terkecuali apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan tindakan pidana seperti yang tertulis pada aturan Pegawai Negeri Sipil. Selain itu pekerjaan sebagai dosen merupakan pilihan hidup dari individu yang bersangkutan, sehingga tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya cukup mendapat porsi untuk dijalankan, meskipun ada beberapa tugas dan fungsi dosen tidak dijalankan dengan maksimal karena lembaga sebagai fasilitator untuk melaksanakan tugas dosen seperti penelitian dan pengabdian masyarakat kurang diperhatikan

Indikator selanjutnya adalah Tanggung Jawab yang memperoleh skor 2,29 yang berada pada kategori cukup, hal ini menunjukkan bahwa dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas cakupan yang diembannya meskipun belum maksimal. Tanggung jawab menurut Wibowo (2013: 18) merupakan prinsip dasar pengembangan kinerja, dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang dikerjakan untuk mencapai tujuan. Tanggung jawab dosen bukan hanya bagaimana yang bersangkutan melakukan pengajaran di ruangan kelas saja akan tetapi juga melakukan pendidikan bagaimana mencoba merubah peserta didik untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dari segi pengetahuan, keterampilan dan yang tidak kalah pentingnya adalah sikap, karena bagaimanapun

seorang dosen akan menjadi barometer cara bersikap peserta didik. Apabila dosen tidak memiliki tanggung jawab terhadap akhlak, dikhawatirkan hanya akan menghasilkan peserta didik dan lulusan yang hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan tanpa diiringi oleh akhlak yang baik

Indikator terakhir yang termasuk kedalam motivasi internal adalah Pengembangan Potensi yang mendapat skor 2,66 dalam kategori cukup. Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi semakin meningkat. Dengan peningkatan kapabilitas pekerja dalam hal ini dosen, dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan. Program pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan kemampuan pekerjaan (dosen). Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung adalah Sekolah Tinggi vokasi yang mengharuskan dosennya untuk secara terus menerus meningkatkan ketrampilannya karena perkembangan dunia pariwisata sangat pesat, tanpa pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan secara terus menerus akan mengakibatkan transformasi keilmuan kepada peserta didik menjadi tidak sesuai dengan harapan yang dituangkan pada rencana strategis Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Aktivitas pengembangan dimaksudkan untuk membantu dosen mencapai sasarannya dan memperbaiki kinerja jangka panjang dan jangka pendek (Wibowo 2013: 224). Aktivitas pengembangan potensi yang dilakukan di STPB adalah dengan cara melakukan orientasi ke industry yang berkaitan dengan pariwisata, melakukan seminar di dalam dan luar negeri, mengikuti kursus, work shop atau pendidikan yang berhubungan dengan kompetensi yang dimilikinya.

Selain pengembangan potensi secara vokasi diharapkan bahwa dosen juga diberikan kesempatan yang luas untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi, pemberian kesempatan bisa berupa materi seperti pemberian bea siswa bagi semua dosen yang akan melanjutkan pendidikan dan non materi berupa kemudahan ijin untuk melanjutkan pendidikan

Perolehan motivasi eksternal secara total adalah 2,55 dengan kategori cukup. Subindikator motivasi eksternal yang pertama adalah gaji atau upah yang mendapat skor 2,51 dan masuk ke dalam kategori cukup, yang artinya bahwa pemberian gaji untuk dosen dirasa cukup karena pemberian gaji selaku Pegawai Negeri Sipil sudah ditetapkan besarnya oleh pemerintah, meskipun

terdapat ketidakpuasan dalam tunjangan lainnya yang diberikan oleh lembaga Keadilan dalam pemberian tunjangan bukan pada pemerataan jumlah nominal yang diberikan akan tetapi pada beban kerja yang diberikan pada setiap dosen, semakin berat beban kerja yang diemban maka semakin besar pula tunjangan yang didapat sehingga ketika dosen mendapatkan beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan rekan dosen lainnya, maka tunjangan yang didapat lebih besar pula dibandingkan dengan dosen lainnya.

Sub indikator berikutnya adalah kondisi kerja yang mendapat skor 3,1 dan masuk dalam kategori baik, artinya bahwa kondisi kerja yang mencakup ukuran ruang kantor, fasilitas yang disediakan baik berupa media pembelajaran teori maupun praktik sudah memadai. Sekolah Tinggi Pariwisata adalah sekolah pariwisata milik pemerintah yang tentunya sangat memperhatikan kebutuhan para peserta didik maupun para dosen yang bernaung didalamnya, sehingga lembaga mempunyai kewajiban agar supaya dosen merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya, mendapat kemudahan untuk melakukan proses belajar mengajar baik di ruang kelas maupun di ruangan praktek.

Hubungan antar pribadi menjadi subindikator terakhir pada motivasi eksternal yang mendapat skor 2,55 dan masuk kategori cukup. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan apabila terjadi hubungan yang efektif antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan sekerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 46% sedangkan sisanya 64% ditentukan oleh variabel lainnya. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi atau kemampuan yang dimiliki baik kemampuan manajerial ataupun kemampuan fungsional yang apabila dibedakan pada kompetensi yang harus dimiliki adalah managerial competencies dan functional competencies. Besarnya kompetensi professional yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46%. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja dosen harus diupayakan meningkatkan kompetensi professional, cara meningkatkan kompetensi profesional diantaranya dapat memberikan peluang bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan baik formal maupun informal. Apalagi ada tuntutan dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Temuan penelitian ini diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sutikno (2007: 6) bahwa : Kemampuan kerja seseorang merupakan hasil dari akumulasi ilmu pengetahuan (*knowledge*) yang dimilikinya dengan ketrampilan

(*skill*) yang mampu dilakukannya.

Kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata dalam hal melaksanakan tri dharma perguruan tinggi berada pada kategori cukup dengan perolehan total skor sebesar 2,69. Kinerja dosen ini dibagi dalam tiga subindikator ,yang pertama yaitu variabel Pendidikan dan Pengajaran yang memperoleh skor 2,93. Tugas dan tanggung jawab yang mencakup pendidikan dan pengajar menurut UU no 60 tahun 1999 adalah (a) Melaksanakan program kerja sesuai rencana (b) mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan (c) memberi perkuliahan, respon, ujian, evaluasi, penilaian tugas (d) menjadi pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi (e) menjadi penguji siding (f) membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum (g) membuat laporan kegiatan (h) menyampaikan orasi ilmiah. Proses pengajaran dan pendidikan yang telah dilakukan oleh dosen belum maksimal. Masih banyak dosen yang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pembelajaran di ruang kelas maupun di laboratorium praktek. Keterlambatan evaluasi yang dilakukan menghambat proses penilaian terhadap mahasiswa sehingga berdampak pada keterlambatan pemberian nilai. Indikasi lain yang terlihat juga adalah dosen hanya melaksanakan pengajaran saja, tanpa melakukan pendidikan terhadap para peserta didik, adanya pembiaran terhadap pelanggaran yang dilakukan mahasiswa.

Subindikator yang kedua adalah Penelitian yang memperoleh skor 2,04 meskipun masuk kategori cukup akan tetapi penelitian yang dilakukan dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung belum maksimal. Penelitian yang dimaksudkan seperti yang tercantum dalam PP no 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi yaitu (a) Melakukan penelitian ilmiah (b) Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah (c) Penulisan buku ajar (d) Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi (e) Memimpin/berpartisipasi aktif untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah (f) Asisten penelitian dalam pembuatan skripsi. Seperti yang telah tercantum pada tabel 1.1 di bab I sebelumnya terlihat bahwa dalam penulisan jurnal karya ilmiah hampir dikatakan kurang karena hanya beberapa dosen yang telah melakukan hal tersebut, hal itu disebabkan karena terbatasnya jurnal ilmiah pariwisata yang diterbitkan oleh lembaga maupun oleh kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif. Dalam melakukan penelitian mandiri dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung kurang leluasa dikarenakan kerja yang dibebankan oleh lembaga baik untuk proses belajar mengajar di kelas maupun tugas-

tugas administrasi lainnya sudah sangat menyita waktu. Subindikator yang ketiga adalah Pengabdian pada masyarakat yang memperoleh skor 2,38, pengabdian pada masyarakat yang mengacu pada PP no 60 tahun 1999 adalah (a) pembinaan institusional dan kader ilmiah (b) Merancang kebijakan dan rencana induk (akademik dan fisik) (c) Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya (e) merencanakan dan melaksanakan program pembentukan/pembinaan kader (f) Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan hasil penelitian. Kesulitan yang dialami dosen dalam melakukan

pengabdian pada masyarakat adalah terbatasnya waktu yang tersedia dikarenakan beban kerja yang diberikan, sehingga dosen hanya bisa melaksanakan satu dari tri dharama perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran.

Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar dosen dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan motivasi 52% Sedangkan sisanya 73% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisa uji regresi dengan persamaan regresinya memberikan informasi bahwa setiap peningkatan terhadap variabel motivasi dan kompetensi, terjadi pula peningkatan pada kinerja dosen.

## SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya dapat ditarik hal-hal sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berada pada kategori cukup, hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi berupa internal dan eksternal pada dosen dirasakan cukup terpenuhi
- b. Kemampuan yang dimiliki dosen Sekolah Tinggi Pariwisata berada pada kategori baik yang berarti bahwa kemampuan dosen Sekolah Tinggi Pariwisata sudah memenuhi standar yang dibutuhkan untuk proses belajar mengajar baik berupa pembelajaran di ruangan kelas maupun pembelajaran di laboratorium praktek
- c. Kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berada pada kategori cukup, hal ini dapat disimpulkan bahwa dosen sudah cukup melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu berupa pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat
- d. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, hal ini terlihat dari perolehan nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$  , hal ini berarti bahwa ada variabel lain yang sangat berpengaruh akan tetapi tidak diteliti pada penulisan ini
- e. Kemampuan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen, meskipun ada variabel lain yang memberikan pengaruh akan tetapi tidak diteliti dalam penulisan ini
- f. Motivasi kerja dan kemampuan dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dilihat

darti nilai persamaan regresi ganda yang mendapatkan tanda positif yang berarti bahwa apabila Motivasi kerja dan kemampuan dosen sebagai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  naik maka kinerja dosen sebagai variabel  $Y$  juga akan ikut meningkat

### 2. Saran

Berdasarkan temuan-temuan penelitian, dengan ini penulis kemukakan rekomendasi yang dianggap relevan :

- a. Selalu memotivasi dosen yang sudah cukup baik untuk tetap konsisten, memberikan penghargaan pada dosen yang berprestasi, memberikan teguran atau sanksi pada dosen yang melalaikan tugas dan fungsinya
- b. Kepada pimpinan tidak hanya menuntut dosen untuk menunaikan semua kewajibannya dengan baik akan tetapi juga harus memberikan semua hak-haknya sesuai dengan waktunya. Pemberian hak bukan hanya berbentuk materi saja akan tetapi dalam bentuk non materi seperti misalnya menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, rekan sekerja, memberikan pembinaan kepada dosen yang berada di bawahnya.
- c. Berusaha meningkatkan kemampuan profesional dengan sering mengikuti seminar, pelatihan, work shop yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa dan kebutuhan dunia industry sebagai stake holder
- d. Lebih giat untuk melakukan penelitian secara mandiri dan melakukan pengabdian masyarakat dengan bidang garapan yang lebih luas lagi
- e. Memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya dalam melakukan pembelajaran baik dengan melakukan studi

banding ke sekolah tinggi sejenis maupun mengikuti pendidikan dan latihan mengenai metode pengajaran yang sesuai dengan kondisi di kampus dimana dosen tersebut mengajar

- f. Membuat analisa kebutuhan dengan lebih memperhatikan rencana strategis Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung agar potensi dosen dapat lebih tergali lagi melalui pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan untuk meningkatkan kemampuannya.
- g. Kepada pengambil kebijakan dari pemerintah pusat
- h. Pengambil kebijakan dalam hal ini adalah kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif agar lebih memperhatikan dan

memperjuangkan kesejahteraan para dosen di lingkungan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung sehingga dosen dapat lebih konsentrasi pada pelaksanaan tugasnya sehingga dapat memberikan pelayanan untuk pencapaian hasil belajar maksimal peserta didiknya karena dosen tidak lagi mencari tambahan untuk mencukupi kebutuhan diri dan keluarganya.

- i. Kepada peneliti selanjutnya
- j. Kinerja mengajar merupakan faktor penting untuk tercapainya prestasi dan produktivitas kerja, faktor-faktor tersebut menarik untuk diungkap, maka disarankan untuk dapat meneliti faktor-faktor selain motivasi kerja dan kompetensi profesional sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, MI (2003) Manajerial Bandung : Jurnal Manajemen dan System Informasi UPI
- Arikunto, Suharsimi (2006) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta, Rineka Cipta
- Bastian, Indra (2001) Akuntansi Sektor Publik. Universitas Gajah Mada BPFE
- Bafadal, Ibrahim (2006) Peningkatan Profesional Guru SD. Jakarta. Bumi Aksara
- Dessler, Gary (1997) Manajemen Sumber Daya Manusia. P T.Prenhallindo. Jakarta
- Glickman, CD, Gordon, SP & Ross Gordon, JM (2001) Supervision and Instructional Leadership : A Development Approach. Boston. Allyn & Bacon
- Handoko T Hani (2003) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Mahmudi (2005) Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: UPP AMP YPKN
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mitchell, T.R dan Larson (1987) People and Organization an Introduction to Organizational Behavior, Singapore: Mc Graw Hill inc
- Mulyasa (2002) Manajemen Berbasis Sekolah. Jakarta. Rosda
- Najati Utsman Muhammad (2005) Hadits dan Ilmu Jiwa. Bandung, Pustaka
- Noe, Robert dan Mondy R Wayne (1981) The Management of Human Resources. Allyn and Bacon Inc. Massachuset
- Rivai, Veithzal dan Murni, Sylviana (2009) Educational Management; Analisis Teori dan Praktik. Jakarta . PT. Raja Grafindo Persada
- Ret.Nat.H Sajidan (2010) Pengembangan Profesionalisme Guru dan Dosen Melalui Sertifikasi ; Jurnal Ilmiah SPIRIT, ISSN :1411-8319 vol 2 no.2 tahun 2010
- Rivai Veithzal dan Basri, Moh Ahmad Fawzi (2005). Performance Appraisal ; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta;PT. Raja Grafindo Persada
- Samana (2004) Profesionalisme Keguruan. Yogyakarta: Kanisius
- Schuler, Randall dan Jackson, Susan (1999) , Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad 21. edisi ke 6 Jakarta. Erlangga
- Siagian P.Sondang (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Simamora, Henry (1997) Manajemen Sumber Daya Manusia. YKPN. Yogyakarta
- Spencer Lyle, M.jr dan Signe m.spencer(1993).

- Competence at Work. New York: John Wiley & Son, inc
- Stephen Robbins (2002) Perilaku Organisasi (jilid 2). Jakarta. Prenhallindo
- Supriadi, Oding (2012) Profesi Kependidikan. Yogyakarta. LaksBang PRESSindo
- Sudarwan Denim (2010) Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung. Alfabeta
- Sutermester, Robert A (1976) People and Productivity. New York. Mc graw hill inc
- Suharsaputra, Uhar (2012) Metode Penelitian ; Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. PT. Refika Aditama. Bandung
- Tampubolon, DP (2001) Perguruan Tinggi Bermutu Paradigm Baru Manajemen Pendidikan Tinggi, Menghadapi abad ke 21, Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Usman Mu (2005) Menjadi Guru Professional. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Uno, B, Hamzah (2009) Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta. Bumi Aksara
- Uwes Sanusi (1999) Manajemen Pengembangan Mutu Dosen, Jakarta. Logos. Wacana ilmu
- Wibowo (2013) Manajemen Kinerja. Depok. PT. Rajagrafindo Persada