PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN

***INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND COMPENSATION TO PERFORMANCE LECTURER***

**Yudha Nata Saputra**

*Sekolah Tinggi Teologi Cipanas*

e-mail: yudhanata99@gmail.com

***Abstract***

*In order to improve the performance of faculty development management lecturer at college is important. There are many factors, both internal and external that affect the performance of the faculty, including the much talked about is the factor of leadership, motivation and compensation, therefore this study intended to analyze the effect of the above three factors either partially or simultaneously to faculty performance. In order to achieve the research objectives, the research method used is explanatory survey. The findings of the study found that there is a significant effect of leadership variable (X1) on the performance of lecturers (Y) of 27.39%, a significant effect of motivational variables (X2) on the performance of lecturers (Y) of 26.69%, a significant effect of the variable compensation (X3) on the performance of lecturers at 21.03% with three simultaneous effects by 73%, which means the better the perception of lecturers on the three variables above, the performance would be even better.*

*Keywords: Leadership; Motivation; Compensation; Performance of Lecturer.*

**Abstra**k

Dalam rangka meningkatkan kinerja dosen maka manajemen pengembangan dosen di perguruan tinggi menjadi tumpuannya. Ada banyak faktor, baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja dosen, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Karena itu penelitian ini bermaksud untuk menganalisa pengaruh dari ketiga faktor tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja dosen. Dalam rangka mencapai tujuan penelitian tersebut, maka metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory survey. Temuan studi menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 27,39%, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 26.69%, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja dosen sebesar 21.03%, adapun pengaruh simultan ketiganya sebesar 73%, yang berarti semakin baik persepsi dosen pada tiga variabel di atas, kinerjanya akan lebih baik.

Kata kunci : Kepemimpinan; Motivasi; Kompensasi; Kinerja Dosen.

**PENDAHULUAN**

Menghadapi perubahan yang begitu cepat maka kebutuhan akan SDM (sumber daya manusia) yang bermutu menjadi suatu keniscayaan. Akibatnya kualitas kehidupan manusia sekarang dan ke depan akan banyak ditentukan oleh seberapa jauh manusia mampu mengolah dirinya dalam menghadapi perubahan. Rendahnya mutu SDM merupakan pokok persoalan yang menghambat kemajuan bangsa. Laporan *Human Development Index* (HDI) tahun 2016, masih menempatkan Indonesia (0.689) di bawah Malaysia (0,789) dan Thailand (0.740), Indonesia baru berada di atas Filipina (0.682) dan Vietnam (0.683).[[1]](#footnote-2)

Dalam rangka mengatasi rendahnya mutu SDM maka pendidikan menjadi ujung tombak utama. Tentunya proses pembelajaran yang bermutu, lulusan yang berprestasi, penelitian yang bermutu, hanya akan bisa terwujud jika dosen-dosennya memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian Lukmanul Halim mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja dosen.[[2]](#footnote-3) Sudarman Manik dan Nova Syafrina, kompetensi dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen.[[3]](#footnote-4) Yarsi Effendi, supervisi dekan memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen.[[4]](#footnote-5) Idayanti Nursyamsi, kepemimpinan, pemberdayaan dan stress kerja berdampak kepada kinerja dosen.[[5]](#footnote-6) Resi Permanasari, Rina Moestika Setyaningrum dan Siti Sundari mengungkapkan bahwa profesionalisme, kompetensi berkontribusi terhadap kinerja dosen.[[6]](#footnote-7) Yois Shofwa, motivasi spiritual, kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja spiritual dosen.[[7]](#footnote-8) Hasan Nongkeng, pemberdayaan dosen dengan baik mampu meningkatkan kinerja dosen.[[8]](#footnote-9) Murtiadi Awaluddin, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.[[9]](#footnote-10) Mohammad Fauzan, dimensi struktural dan modal sosial mempengaruhi kinerja dosen demikian juga dengan gaya kepemimpinan transfromasional yang memengaruhi peningkatan kinerja dosen.[[10]](#footnote-11) Anung Pramudyo, motivasi, kompetensi dan kepemimpinan merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja dosen.[[11]](#footnote-12)

UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 menyebutkan bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat”. Dengan tugas strategis yang diemban oleh dosen maka tidak salah jika dosen menjadi ujung tombak upaya peningkatan kualitas pendidikan suatu bangsa. Namun dari 7055 dosen STT/PTAK baru 940 dosen yang sudah disertifikasi[[12]](#footnote-13), kendala sertifikasi ini salah satunya karena kualifikasi dosen yang belum memenuhi standar minimum S-2.

Dalam pembicaraan-pembicaraan dengan para pejabat di lingkungan Bimas Kristen Kementerian Agama RI baik melalui seminar maupun kunjungan ke Kantor Bimas Kristen Kementerian Agama RI di Jakarta, diketahui bahwa perhatian STT/PTAK untuk melibatkan dosennya dalam melakukan kegiatan penelitian sampai saat ini masih sangat rendah akibatnya jumlah guru besar yang dimiliki masih sangat jarang. Sementara itu berkenaan dengan upaya Kementerian Agama RI untuk melakukan sertifikasi kepada dosen-dosen sekolah tinggi teologi, juga sering terhambat karena selain belum memenuhi kualifikasi pendidikan (S-2) juga belum memiliki jabatan akademik sebagaimana yang dipersyaratkan.

Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 pasal 30 ayat 2 menyebutkan bahwa “Pendidikan keagamaan berfungsi mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama”. Sementara berkenaan dengan tujuan pendidikan, UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1 menyebutkan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Bisa dikatakan bahwa salah satu dari antara sekian banyak tujuan pendidikan yang dilaksanakan di Indonesia adalah menghasilkan lulusan yang bukan hanya cerdas dan terampil tapi juga memiliki kekuatan spiritual kegamaan dan akhlak mulia yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hal inilah pendidikan keagamaan memegang peranan penting, yaitu untuk menghasilkan lulusan yang bukan hanya memahami tapi juga mengamalkan ajaran agama sehingga tujuan pendidikan di atas dapat tercapai.

Persoalan mutu pendidikan, ternyata bukan hanya menjadi masalah perguruan tinggi umum saja tapi juga melanda perguruan tinggi keagamaan termasuk STT, dari 364 STT/PTAK baru 57 yang sudah terakreditasi institusinya, dari 57 tersebut, baru 6 yang terakreditasi B, sisanya C.[[13]](#footnote-14) Mutu pendidikan yang tidak berkualitas inilah yang disinyalir sebagai penyebab mengapa ada lulusan STT/PTAK yang menganggur.

Menyimak paparan di atas bisa disimpulkan bahwa kehadiran perguruan tinggi keagamaan seperti STT/PTAK sangat penting dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yang bukan hanya mengejar kesempurnaan kepada aspek materiil saja namun juga aspek spiritual agar tercipta manusia-manusia Indonesia yang bukan hanya cerdas dan terampil saja tapi juga berakhlak mulia. Dalam rangka melaksanakan perannya itu, mau tidak mau mutu pendidikan di STT/PTAK harus ditingkatkan agar bisa menghasilkan lulusan-lulusan yang berdampak bagi diri, masyarakat, bangsa dan negara. Tapi bagaimana mungkin STT/PTAK bisa melaksanakan tugasnya itu, jika mereka tidak didukung dengan kehadiran dosen-dosen yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu perlu segera dilakukan penelitian berkenaan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja dosen di STT/PTAK.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel motivasi terhadap kinerja dosen di STT Kharisma, STT Bandung dan STT INTI.

Tujuan khusus penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja dosen.
2. Menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja dosen.
3. Menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja dosen.
4. Menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, variabel motivasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja dosen secara bersama-sama.

**KERANGKA KONSEPTUAL**

Setiap penelitian ilmiah harus berorientasi dan berakhir pada kebenaran ilmiah. Untuk mendukung kebenaran tersebut diperlukan konstruksi teoretik dan pencarian bukti-bukti empirik. Kerja penelitian pada hakikatnya merupakan proses yang sistematik dan menggunakan metode tertentu guna memperoleh kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan.

Sehubungan dengan itu, perlu disusun kerangka penelitian yang didalamnya memuat sudut pandang peneliti, proses penelitian, orientasi dan hasil akhir yang diharapkan dari penelitian. Adapun kerangka penelitian ini menggambarkan aspek-aspek berikut ini.

Secara ringkas, kerangka penelitian ini disajikan dalam Bagan 1.

Bagan 1. Kerangka Penelitian

**METODE PENELITIAN**

 Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, hal ini sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa pengaruh dari variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, variabel motivasi terhadap variabel kinerja dosen. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory survey* karena penelitian ini diarahkan untuk menguji hipotesis. Sebagai konsekuensinya maka variabel-variabel penelitian perlu dioperasionalkan ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur sehingga menggambarkan jenis data dan informasi yang diperlukan untuk menguji hipotesis tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui skala penilaian sikap. Berdasarkan karakteristik data tersebut selanjutnya dirancang model uji statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Persamaan path linear berganda (model regresi) yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Y = 0.349 X1+0.362 X2 + 0.333X3 + e**

Keterangan:

Y : Kinerja Dosen

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3  : Kompensasi

e : Faktor *error/disturbance*

Gambar 1. Analisa Jalur

Nilai koefisien path Kepemimpinan (X1) sebesar 0,349, berarti setiap penambahan satu skor variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,349 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap.

Selanjutnya nilai koefisien path Motivasi (X2) sebesar 0,362, berarti setiap penambahan satu skor variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,362 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap.

Selanjutnya nilai koefisien path Kompensasi (X3) sebesar 0,333, berarti setiap penambahan satu skor variabel Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,333 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap.

Besarnya koefisien path yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi maka kinerja dosen pun akan semakin baik. Terlihat bahwa Koefisien path untuk Motivasi bernilai lebih besar dari koefisien pada Kepemimpinan dan Kompensasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa dari ketiga variabel, variabel Motivasi lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dosen.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan (X1)terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 27,39% dengan koefisien korelasi sebesar 0,785 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Sesuai dengan penelitian kinerja dosen oleh Idayanti Nursyamsi[[14]](#footnote-15), Yois Shofwa[[15]](#footnote-16), Anung Pramudyo[[16]](#footnote-17) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang memengaruhi kinerja individu. Jadi hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja dosen” dalam penelitian ini mendapatkan dukungan dari realitas. Kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dosen di STT dalam hal ini berperan dalam memengaruhi dosen ke arah pencapaian tujuan organisasi yang akan tercapai jika setiap dosen memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu manajemen pengembangan dosen sebagai salah satu komponen penting di perguruan tinggi yang berperan dalam rangka memperbaiki kinerja dosen akan berfungsi secara optimal jika didukung oleh perilaku kepemimpinan yang mampu mendorong dosen untuk bekerja mencapai tujuan pendidikan tinggi yang tercantum dalam PP No. 60 Tahun 1999.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X2)terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 26,69% dengan koefisien korelasi sebesar 0,737 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Secara umum, temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Anung Pramudyo[[17]](#footnote-18) bahwa motivasi sebagai salah satu faktor yang berinteraksi dengan kinerja di samping kemampuan. Jadi hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja dosen” mendapatkan dukungan dari realitas.

Timbulnya keinginan yang kuat dari dosen untuk mewujudkan apa yang mereka cita-citakan, bisa muncul karena ada kebutuhan, kebutuhan adalah suatu kekurangan. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fullfillment Theory*) mengemukakan bahwa tujuan dari pemenuhan kebutuhan itu adalah untuk memperoleh kepuasan, dengan memiliki keinginan yang lebih besar maka peluang untuk meningkatnya kepuasan juga lebih besar meskipun peluang untuk kecewa juga lebih besar. Teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom mengemukakan bahwa motivasi adalah hasil perpaduan valensi dengan harapan. Munculnya keinginan yang kuat dari dosen-dosen di STT untuk mewujudkan apa yang dicita-citakan, terjadi karena mereka melihat kemungkinan keberhasilan (harapan). Akibatnya peluang untuk memperoleh kekecewaan dapat diperkecil jika dosen mampu melihat peluang keberhasilannya dengan cara mengurangi keinginan (valensi). Pentingnya peranan motivasi dalam mewujudkan kinerja dosen tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat 1 bagian (a) dan (b) mengatakan bahwa prinsip pekerjaan dosen sebagai tenaga profesional perlu didasari atas prinsip panggilan jiwa dan komitmen.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi (X2)terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 21,03% dengan koefisien korelasi sebesar 0,631 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Lukmanul Hakim bahwa gaji merupakan salah satu faktor motivasi yang memengaruhi kinerja dosen. Jadi hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja dosen” mendapatkan dukungan dari realitas.

Menurut teori motivasi, salah satu alasan yang mendorong manusia bekerja adalah karena adanya kebutuhan, kompensasi berperan penting dalam memenuhi kebutuhan manusia. Di sini bisa dilihat bahwa kompensasi erat kaitannya dengan kebutuhan, dimana kinerja menjadi jembatan yang menghubungan antara kebutuhan dengan kompensasi. Kompensasi timbul atau setidaknya sudah diperhitungkan (disepakati) sebelum seseorang bekerja tapi mungkin baru diperoleh setelah orang menyelesaikan pekerjaannya, akibatnya kompensasi yang diperoleh akan memengaruhi tingkat kinerja individu. Menurut teori keseimbangan (*equity theory*) dan teori perbedaan (*discperancy theory*), kepuasan diperoleh dengan menghitung selisih antara pengorbanan dengan pendapatan, akibatnya individu akan menyesuaikan tingkat kinerjanya sesuai dengan kompensasi yang hendak diterimanya. Dapat dijelaskan bagaimana keadilan yang berasal dari teori ekuitas memengaruhi kinerja individu, ia menunjukkan bahwa ketika orang merasakan ketidakadilan mereka berusaha untuk memulihkan keadilan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 73% secara bersama-sama. Hal ini membuktikan bahwa sebagian daripada faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja dosen dalam penelitian ini tidak terjadi secara kebetulan tapi secara sistematis. Jadi hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) dan varaibel kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Y) secara bersama-sama” terbukti secara empirik mendapatkan dukungan dari realitas.

Temuan penelitian menunjukkan, jika dilihat dari pengaruh secara bersama-sama melalui persamaan *path*, motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan (0,362) diikuti kepemimpinan (0.349) baru kemudian kompensasi (0,333) tapi jika dihitung berdasarkan pengaruh secara parsial, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar (27,39%) diikuti oleh motivasi (26,69%) dan kompensasi (21,03%). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial, pengaruh kepemimpinan lebih dominan namun secara simultan pengaruh motivasi lebih dominan, hal ini bisa terjadi karena pengaruh tidak langsung yang ditimbulkan kepemimpinan lebih besar dibandingkan motivasi dan kompensasi. Temuan ini menguatkan teori motivasi yang dikemukakan Herzberg (1959) yang memasukkan kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor pemelihara, di mana pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan faktor pemotivasi seperti keinginan untuk maju.

**PENUTUP**

Secara umum penelitian ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dosen di STT Kharisma, STT Bandung dan STT INTI. Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang dipaparkan dalam penelitian ini, kemudian dikaitkan dengan temuan penelitian dan pembahasannya, maka secara garis besar dapat ditarik simpulan bawah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan (X1)terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 27,39% dengan koefisien korelasi sebesar 0,785 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat artinya dengan semakin baik persepsi dosen terhadap kepemimpinan di STT maka kinerjanya pun akan semakin baik pula. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X2)terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 26,69% dengan koefisien korelasi sebesar 0,737 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat artinya dengan semakin baik persepsi dosen terhadap motivasi yang ada dalam dirinya maka kinerjanya pun akan semakin baik pula. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi (X3)terhadap variabel kinerja dosen (Y) sebesar 21,03% dengan koefisien korelasi sebesar 0,631 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat artinya dengan semakin baik persepsi dosen terhadap kompensasi yang diterimanya maka kinerjanya pun akan semakin baik pula. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 73% artinya dengan semakin baik kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang dipersepsikan dosen di STT maka kinerjanya pun akan semakin baik. Di antara ketiga variabel di atas, motivasi paling dominan dalam meningkatkan kinerja dosen di STT. Di samping variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja dosen di STT.

Ketua STT perlu memberikan kesempatan kepada dosen untuk menyampaikan keinginan-keinginan dan harapan mereka kepada institusi. Ketua dalam hal ini perlu menyediakan waktu khusus untuk membicarakan hal tersebut bersama-sama dengan dosen, dengan demikian dapat terjalin hubungan baik antara ketua dengan dosen yang akan memperkuat posisi kepemimpinan ketua. Untuk meningkatkan motivasi dosen maka ketua perlu memberikan penghargaan kepada dosen atas usaha yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penghargaan hendaknya diberikan sesegera mungkin setelah tugas diselesaikan dan disampaikan secara tulus oleh ketua. Dalam menetapkan kompensasi kepada dosen, hendaknya dilakukan dengan adil. Caranya dengan melakukan analisa pekerjaan untuk menetapkan nilai dari setiap pekerjaan sehingga tercapai keadilan internal. Kemudian melakukan survei gaji untuk pekerjaan yang sama di tempat lain untuk menjamin keadilan eksternal. Dengan terpenuhinya prinsip keadilan dalam penetapan kompensasi maka hal ini akan dapat membantu dalam memelihara kinerja dosen. Untuk meningkatkan kinerja dosen di STT, perlu disusun sistem penilaian kinerja dosen. Dimulai dengan mengidentifikasi aspek-aspek yang akan dinilai dari pekerjaan dosen, menetapkan standar untuk setiap aspek pekerjaan yang dinilai tersebut untuk kemudian dilakukan pengukuran, hasilnya diinformasikan kepada dosen. Selanjutnya dilakukan upaya-upaya perbaikan dan serangkaian keputusan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja dosen. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini (kemampuan, latar belakang, demografi, intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, pendidikan, sumber daya, struktur dan desain pekerjaan) sehingga dapat ditemukan hasil penelitian yang lebih optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Awaluddin, Murtiadi. (2016) ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makasar’, *Jurnal Assets*, 6(1).

Effendi, Yarsi. (2016) ‘Perfomance Kinerja Dosen di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan ditinjau dari Aspek Supervisi Dekan pada tahun akademik 2012-2013’, *Jurnal Dimensi* 3 (1).

Fauzan, Mohammad (2012) ‘Peningkatan Kinerja Dosen berbasis Modal Sosial dan Dukungan Organisasional di PTS Kota Semarang’, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi,* 19(2).

Hakim, Lukmanul. (2011) ‘Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang’, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 2(2).

Herzberg, F. (1959) ‘The Motivation to Work. Second edition’. by John Wiley’s & Sons, Inc.

Indonesia (2003) *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.*

Indonesia (2005) *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*

Kemenag (2018) *Rencana Strategis Tahun 2015-2019 Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI.* Indonesia.

Manik, Sudarwan dan Nova Syafrina. (2018) ‘Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis,* 11(1).

Nongkeng, Hasan *et al*. (2011) ‘Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar’, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3).

Nursyamsi, Idayanti. (2012) ‘Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen’, *Proceedings of Confrence in Business, Accounting and Management*, 1(1).

Permanasari, Resi, Rina Moestika Setyaningrum dan Siti Sundari. (2014) ‘Model hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen’, *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 1(2).

Pramudyo, Anung. (2010) ‘Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta’, *Jurnal JBTI*, 1(1).

Shofwa, Yoiz. (2013) ‘Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwekerto’*,* *Jurnal Pro Bisnis*, 6(1).

United Nations Development Programme (2016) *Human Development Report 2016, New York*. USA.

1. Human Development Report 2016, United Nations Development Programme (UNDP). [↑](#footnote-ref-2)
2. Lukmanul Hakim. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Volume 2, Nomor 2, November 2011. [↑](#footnote-ref-3)
3. Sudarwan Manik dan Nova Syafrina. 2018. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 1, Maret 2018, 1-6. [↑](#footnote-ref-4)
4. Yarsi Effendi. 2016. *Perfomance Kinerja Dosen di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan ditinjau dari Aspek Supervisi Dekan pada tahun akademik 2012-2013.* Jurnal Dimensi 3 (1), 2016, 1-7. [↑](#footnote-ref-5)
5. Idayanti Nursyamsi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Proceedings of Confrence in Business, Accounting and Management, Volume 1, Nomor 1, Desember 2012, 405-423. [↑](#footnote-ref-6)
6. Resi Permanasari, Rina Moestika Setyaningrum dan Siti Sundari. 2014. Model hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, Vol.1, No. 2, September 2014, 157-174. [↑](#footnote-ref-7)
7. Yoiz Shofwa. 2013. *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwekerto*. Jurnal Pro Bisnis, Vol. 6, No. 1, Februari 2013, 1-19. [↑](#footnote-ref-8)
8. Hasan Nongkeng, Armanu, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 3, September 2012, 574-585. [↑](#footnote-ref-9)
9. Murtiadi Awaluddin. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makasar. Jurnal Assets, Volume 6, Nomor 1, Juni 2016, 116-125. [↑](#footnote-ref-10)
10. Mohammad Fauzan. 2012. Peningkatan Kinerja Dosen berbasis Modal Sosial dan Dukungan Organisasional di PTS Kota Semarang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 19, No. 2, September 2012, 188-202. [↑](#footnote-ref-11)
11. Anung Pramudyo. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Jurnal JBTI, Vol. 1, No. 1, Februari 2010, 1-11. [↑](#footnote-ref-12)
12. Rencana Strategis Tahun 2015-2019 Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama RI. [↑](#footnote-ref-13)
13. Data Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi 2019. [↑](#footnote-ref-14)
14. Idayanti Nursyamsi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Proceedings of Confrence in Business, Accounting and Management, Volume 1, Nomor 1, Desember 2012, 405-423. [↑](#footnote-ref-15)
15. Yoiz Shofwa. 2013. *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwekerto*. Jurnal Pro Bisnis, Vol. 6, No. 1, Februari 2013, 1-19. [↑](#footnote-ref-16)
16. Anung Pramudyo. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Jurnal JBTI, Vol. 1, No. 1, Februari 2010, 1-11. [↑](#footnote-ref-17)
17. Anung Pramudyo. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Jurnal JBTI, Vol. 1, No. 1, Februari 2010, 1-11. [↑](#footnote-ref-18)