

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Arisal

IAIN Bone, Jl. HOS.Cokroaminoto Watampone, Indonesia

e-mail: arsyadarisal@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kinerja dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah 1) Kompetensi dosen, yang terdiri dari kompetensi paedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. 2)Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. 3)Sikap dosen adalah tanggapan atau penilaian seseorang dosen yang dapat bersifat suka atau tidak suka, menerima atau menolak, dan positif atau negatif terhadap suatu objek. Sikap dosen terdiri dari tiga komponen, yaitu afektif, kognisi, dan konasi. 4) Kepribadian dosen adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi dosen tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya. 5) Motivasi dosen adalah daya dorong seorang dosen baik dari dalam maupun dari luar diri dosen tersebut yang dapat menggerakkan dosen untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Dan 6) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.

Kata Kunci: Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi saat ini menghadapi berbagai tantangan sebagai akibat dari perubahan lingkungan eksternal dan internal. Perubahan dinamika lingkungan eksternal menuntut perguruan tinggi mampu menjawab tuntutan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi profesional sesuai dengan latar belakang pendidikan. Perubahan dinamika internal mengharuskan perguruan tinggi mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif, efisien dan akuntabel. Tantangan tersebut dihadapkan pada tantangan akan peningkatan mutu, baik mutu kelembagaan maupun mutu lulusannya. Proses pendidikan di perguruan tinggi harus selalu berubah kearah yang lebih baik, karena itu lembaga-lembaga pendidikan harus selalu belajar menggunakan sumber daya yang tersedia, sementara itu dosen harus mampu dan dapat membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan terutama dalam persaingan global yang tengah melanda negara kita dan dunia dewasa ini. Untuk itulah diharapkan dosen di perguruan tinggi harus mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap

harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa beban kerja dosen adalah merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran; membimbing dan melatih; melakukan penulisan; melakukan tugas tambahan; serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dosen merupakan penggerak mula bagi keberhasilan tujuan yang akan dicapai oleh sebuah perguruan tinggi dan para alumninya diharapkan mampu menjadi panutan sehingga mempunyai jati diri dan kepribadian yang mantap. Berbagai metode, teknik pendekatan, perencanaan serta penyajian materi harus dikuasai oleh setiap dosen agar proses belajar mengajar berlangsung secara efektif dan efisien serta berhasil dengan kualifikasi sesuai dengan harapan. Dalam hal ini ditegaskan oleh Hanafiah (1994:64) bahwa peningkatan mutu dan kinerja dosen harus dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan, Karena peningkatan mutu dan kinerja dosen adalah bagian terpenting dari rencana pengembangan ketenagaan yang disusun secara efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan dan standar mutu yang objektif dalam setiap bidang ilmu.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen antara lain kompetensi dosen, kepuasan kerja, sikap, kepribadian, motivasi, dan budaya organisasi. Faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja dosen apabila dosen tersebut dapat memiliki sertqa menjadikan spirit dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian pustaka (library research), yakni penelitian yang obyek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya. Penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang ada (Zed, 2004).

PEMBAHASAN

Kinerja Dosen

Kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Prawirosentono (1999: 2) memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika. Sedangkan Rogers dalam Mahmudi (2007: 6) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategic organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawabannya sebagai tenaga fungsional akademik. Keberhasilan suatu kinerja individu dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal (dari dalam) maupun eksternal (dari luar). Natapriatna (2001: 16) mengutip pendapat Lower yang memberikan gambaran lima faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut: (1) harga diri. (*self esteem*), (2) pengalaman masa lampau (*past experience*), (3) situasi aktual (*actual situation*), (4) kepribadian individu (*personality*), (5) hubungan dengan yang lain (*communications from other*).

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima faktor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Harga diri (*self esteem*), sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu.
- b. Pengalaman masa lampau (*past experience*), sering menjadi tolok ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman tersebut berupa pengalaman selama ia dipimpin oleh ketua program studi lain, maupun pengalaman ia memimpin di suatu program studi atau pengalaman ia memimpin organisasi lain.
- c. Situasi aktual (*actual situation*). Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu.
- d. Kepribadian individu (*personality*), seringkali kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya. Jarang sekali mereka dapat melepaskan diri dari karakter dan pembawaan yang ada pada dirinya.
- e. Hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta *stake holder* yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kinerjanya dan sebaliknya.

Dessler (1998: 26-28) menyebutkan enam cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang (dosen), yaitu: (1) penilaian dilakukan oleh ketua program studi (pimpinan) terdekat, (2) penilaian dengan menggunakan penilaian teman kerja, (3) penilaian dilakukan oleh komisi penilai (BPM), (4) penilaian diri yang dilakukan oleh yang dinilai, (5)

penilaian dilakukan oleh mahasiswa, dan (6) penilaian melalui umpan balik. Dalam penulisan ini penilaian kinerja dosen dilakukan oleh dosen itu sendiri.

Madgopes dalam Natapriatna (2001: 18) menyebutkan tujuh indikator kinerja, yaitu: (1) produktivitas, (2) kualitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerja tim, (5) pemecahan masalah, (6) tekanan, dan (7) motivasi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dosen dapat diukur dari:

- a. Produktivitas yang dihasilkan oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama wargakampus.
- b. Kualitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu.
- c. Banyaknya inisiatif dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu.
- d. Kerja sama dengan dosen, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi.
- e. Keberhasilan dosen dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.
- f. Kemampuan dosen dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan,
- g. Kemampuan dosen dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

Sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan atau pegawai swasta (yayasan), kinerja dosen dapat diukur melalui (1) tanggung jawab, (2) prakarsa, (3) ketabahan, (4) kejujuran (5) kerja sama, (6) tingkah laku, (7) perencanaan, (8) pengawasan dan pengendalian, (9) pengambilan keputusan dan (10) pembinaan staf. (Martoyo, 1998: 97-98).

Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi disebutkan fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi, yaitu: (1) dosen sebagai educator (pendidik), (2) dosen sebagai peneliti, (3) dosen sebagai pengabdikan kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa (guidance), (5) dosen sebagai pemimpin (*leader*), (6) dosen sebagai inovator (7) dosen sebagai motivator (Depdiknas; 2007).

Dosen sebagai edukator (pendidik), memiliki kemampuan kegiatan berikut: (1) prestasi sebagai pengajar dan pendidik (untuk 12 SKS persemester), (2) membimbing mahasiswa, (3) menghasilkan buku ajar (4) menghasilkan buku bertaraf ISBN, (5) mengelola kegiatan secara mandiri dan kelompok dosen, (6) mengikuti perkembangan Iptek, (7) memberi contoh mengajar/bimbingan yang baik.

Dosen sebagai peneliti, harus memiliki kemampuan berikut: (1) menyusun program penulisan secara mandiri dan kelompok, (2) melaksanakan penulisan internal dan eksternal, (3) menghasilkan karya-karya penulisan internal dan eksternal (4) menghasilkan karya-karya

publikasi berskala nasional dan internasional.

Dosen sebagai tenaga pengabdian kepada masyarakat, memiliki kemampuan meliputi: (1) mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat, (2) menyusun proposal pengabdian kepada masyarakat, baik internal maupun eksternal, (3) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, (4) menghasilkan karya-karya pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai administrator, memiliki kemampuan pengelolaan administrasi meliputi: (1) kegiatan belajar mengajar, (2) penulisan, (3) pengabdian kepada masyarakat, (4) kegiatan tridarma perguruan tinggi, (5) angka kredit untuk jenjang karier dosen, (6) persuratan.

Dosen sebagai Pemimpin (*Leader*), meliputi: (1) Memiliki kepribadian yang kuat, (2) Memahami kondisi rekan dosen sejawat, karyawan dan mahasiswa dengan baik, (3) Memiliki visi dan memahami misi program studi, (4) Kemampuan mengambil keputusan, (5) Kemampuan berkomunikasi.

Dosen sebagai inovator, meliputi: (1) Kemampuan mencari / menemukan gagasan baru untuk kemajuan program studi, (2) Kemampuan melaksanakan pembaharuan di program studi.

Dosen sebagai motivator, meliputi: (1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), (2) Kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik), (3) Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dosen dalam penulisan ini adalah prestasi / hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sebagai wujud tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya yang dibebankannya. Indikator yang dijadikan parameter kinerja dosen, adalah kemampuan dosen, antara lain: (1) berprestasi sebagai dosen (2) mengembangkan diri sebagai staf akademik, (3) mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi, (4) menyusun program kerja, (5) mengoptimalkan sumber daya program studi, (6) mengelola administrasi tridarma perguruan tinggi (7) melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi, (8) melaksanakan tugas penunjang lainnya (9) berkepribadian yang kuat, (10) memiliki visi dan memahami misi program studi, (11) mengambil keputusan, (12) menemukan gagasan baru.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Mengacu pada Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, untuk dapat menjadi dosen yang profesional seseorang harus memiliki empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Sedangkan menurut Finch & Crunkilton, (1992: 220) Menyatakan “Kompetencies are those taks, skills, attitudes, values, and appreciation that are deemed critical to successful employment”. Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup. Hal tersebut dapat

diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja.

Kompetensi guru dan Dosen terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya, dalam hal ini dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan, dan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan fungsi guru dan Dosen dalam memperhatikan perilaku peserta didik belajar (Mahasiswa) (Djohar, 2006: 130).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dan Dosen adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan Dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Menurut Suparlan (2008:93) menambahkan bahwa standar kompetensi guru dan Dosen dipilah ke dalam tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru dan Dosen antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru dan Dosen.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru dan Dosen terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut;

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (setting) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan

tingkat ketuntasan belajar (mastery learning); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- 5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru dan Dosen; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- 2) Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru dan Dosen.
- 3) Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dan Dosen untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi

keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penulisan dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru dan Dosen. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru dan Dosen meliputi (a) pengenalan peserta didik secara mendalam; (b) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (disciplinary content) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah (c) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan (d) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru dan Dosen yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional (Ngainun Naim, 2009:60). Ada kata bijak yang mengatakan bahwa: *Never Stop Learning, Because Life Never Stops Teaching*

Kepuasan Kerja Dosen

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber:

Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghazali, 2006:159).

- a. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:107).
- b. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193).
- c. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah sebagai berikut;

1. Kompetensi dosen, yang terdiri dari kompetensi paedagogik, profesional, sosial dan kepribadian.
2. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
3. Sikap dosen adalah tanggapan atau penilaian seseorang dosen yang dapat bersifat suka atau tidak suka, menerima atau menolak, dan positif atau negatif terhadap suatu objek. Sikap dosen terdiri dari tiga komponen, yaitu afektif, kognisi, dan konasi.

DAFTAR PUSTAKA

Apruebo, A.R. (2005). *Sport psychology*. Manila: Publishing House.

As'ad, M. (1980). Psikologi industri. Bandung: Bina Aksara.

Casio, W. (2003). *Managing human resources productivity, quality of work life, profits*. New Jersey: McGraw-Hill, Inc.

Hadiana. (1996). *Bisnis dan manajemen*. Jakarta: Arcan.

Gomes, F.C. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Ando Offset. Dirwan, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta

Humphrey, S.E. (2007). "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature". *Journal of Applied Psychology* 92, no. 5, hlm.1332-1356.

Kotler P. (2000). *Marketing management: analysis, planning, implementation and control*. Prentice-Hall. Inc.

Kreitner, R. & Kenicki, A. (2007). *Organizational behavior*. McGraw-Hill International.

Likert, R. (1967). *The human Organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Long, M.L.(2000). *Consumption Values and Relationship: Sigmenting The Market for Frequency Programs*. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 17, (3).

Lovelock, C. & Wright Lauren.(1999). *Principles service marketing and management*. New Jersey: Pearson Education.

McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge

- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). *Human resource management*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Robbins, S.P. & Mary Coulter. (1996). *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Santosa, B., Dari “Brain Drain” ke “Brain Gain”, Kompas 2-5-2014,(6).
- Semiawan, C. (1997). Perspektif pendidikan anak berbakat. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Spector, P.E. (2006). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley.
- Suyata. (1996). Budaya Kualitas Kerja dan Penerapannya di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 2 (VIII).
- Treffinger D.J. (1980). *Encouraging Creative Learning for the Gifted and Talented*. Ventura California: Ventura County Superintendent of Schools Office.
- Trigono, (1997). *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Wang, H.K.C. (2007). *Study on Organizational Commitment and Attitude toward Organizational Reform Comprehensive High Schools as Example*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3(2), hlm. 189-198.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Educational Psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Zamroni. (2003). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.