**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA DAN IMPLIKASI PADA KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI MANAJEMEN INDUSTRI DI KOPERTIS WILAYAH III JAKARTA**

Suwanda

149010019

Program Doktor Ilmu Mamanjemen

Program Pascasarjana

Universitas Pasundan

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji Pengaruh fungsi kepemimpinan, kompetensi ,motivasi, dan kompensasi dosen terhadap etos kerja dosen serta implikasinya pada kinerja dosen program studi manajemen industri di Kopertis Wilayah III Jakarta.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah Cluster random Sampling, dengan sampel sebanyak 257 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur *( Path Analysis )*.

Hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan, dari fungsi kepemimpinan sebesar 72,86 begitu juga terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja Dosen sebesar 83,30 persen.

Kata Kunci: Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Etoskerja, dan Kinerja Dosen.

***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to examine and analysis of :The influence of variable : leadership fuction, competency, motivation, and compensation to The ethos of lecture and implecation to The Performance lecture of Industri management program in Kopertis Wilayah III Jakarta.*

*This Research is done by using descriptive and verificative method. As for sampling technique used Cluster random Sampling with the sample as much 257 responden. As for Analyzer used Path Analysis*

*Result of inferential research There are significant influence from variable: leadership fuction, competency, motivation, and compensation to The ethos of lecture equal to* 72,86 *percent. And significant influence from variable The ethos of lecture to The Performance of Lecture, equal to* 83,30 *percent.*

*Keyword: Leadership fuction, competency, motivation, compensation,*

 *Working ethos and the Performance of Lecture.*

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang Masalah.**

Berdasarkan Isi Pembukaan Undang - Undang Dasar 1945 Republik Indonesia : Salah satu tugas Negara aalah memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksankan ketertiban dunia. Sebagai perwujudan cita-cita nasional tersebut diterbitkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang berfungsi untuk mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia seutuhnya daalam rangka upaya perwujudan tujuan nasional.

Berdasarkan Undang-undang Nomor14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menpan Nomor 17 Tahun 2013 sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, syarat minimal sebagai dosen adalah Magister, serta adanya surat edaran Dirjen DIKTI tentang : 1). Kecukupan rasio minimal dosen-mahasiswa untuk setiap program studi eksakta, rasio tersebut minimal 1:30 dan program studi non-eksakta minimal 1:45., dan 2). Persyaratan minimal tentang sarana adalah perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya. Akibat undang-undang dan peraturan tersebut di atas, maka pimpinan perguruan tinggi swasta, gelisah dan penuh kehawatiran, hal ini dikarenakan mendapat surat peringatan pemerintah. Peringatan penutupan tersebut, terkait dengan ancaman Pemerintah kepada perguruan tinggi negeri (PTN) dan perguruan tinggi swasta (PTS), yang program studi-nya mempunyai rasio jauh lebih kecil dari angka yang ditetapkan oleh Dirjen Pendidikan Tinggi. Permasalahannya apakah ancaman penutupan tersebut di atas, menjadi sesuatu yang menakutkan atau justru menjadi pemicu untuk bekerja lebih sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas nampak jelas bahwa salah satu masalah dalam pendidikan saat ini adalah rendahnya kinerja dosen dalam pengelolaan pembelajaran, Beberapa indikasi terkait dengan kondisi profesionalisme dan kinerja dosen data dapat diidentifikasi sebagi berikut: belum terpenuhi kualifikasi akademik, rendahnya kemampuan dasar, kurangnya komponen pengajar dalam pengembangan pembelajaran. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka adanya penurunan kinerja bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan termasuk perguruan tinggi. Mengingat pentingya peranan kualitas kinerja mengajar dalam pengembangan pendidikan dan kualitas lulusan anak didik maka diperlukan analisa mengenai sejauh mana profesionalisme dosen agar kualitas kinerja dosen berperan secara maksimal, khususnya di Universitas Swasta di Kopertis Wilayah III Jakarta.

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di kopertis wilayah III Jakarta juga tidak terlepas dari permasalahan di atas. Pertumbuhan perguruan tinggi dari segi kuantitasa atau jumlah, untuk Kopertis Wilayah III Jakarta tumbuh dengan pesat sampai bulan September 2010 terdapat 325 perguruan tinggi swasta, baik yang berbentuk Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah PTS di Kopertis Wilayah III Jakarta**

**Menurut Wilayah**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **WILAYAH** | **Univ.** | **Institut** | **Sekolah****Tinggi** | **Akademik** | **Politeknik** | **Jumlah** |
| Jakarta Barat | 13 | 3 | 15 | 12 | 0 | 43 |
| Jakarta Pusat | 3 | 1 | 23 | 24 | 1 | 52 |
| Jakarta Utara | 2 | 1 | 3 | 8 | 1 | 15 |
| Jakarta Timur | 14 | 5 | 39 | 53 | 0 | 111 |
| Jakarta Selatan | 20 | 3 | 48 | 35 | 5 | 111 |
| **Jumlah** | **52** | **13** | **128** | **132** | **7** | **332** |

Sumber: Direktori Kopertis Wilayah III Jakarta 19 Februari 2016

Namun peningkatan dari dari segi jumlah tidak diiringi dengan peningkatan dari segi kualitas Dosen. Apabila dilihat dari jumlah dosen kopertis yang ada, maka rasio antara dosen dengan jumlah mahasiswa yang ada di PTS di Kopertis Wilayah III Jakarta, masih sangat kecil. Hal ini mgakibatkan dosen mempunyai keterbatasan dalam membina mahasiswanya, sehingga berakibat pada terbatasnya kualitas lulusan.

Selain itu permasalahan yang lain yang juga dihadapi oleh perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah III Jakarta antara lain: Ada dosen kopertis yang jabatan fungsionalnya belum memenuhi syarat (minimal Lektor) untuk membimbing skripsi mahasiswa, diberikan tugas membimbing skripsi mahasiswa. Ada dosen kopertis yang selama tiga tahun terakhir tidak pernah melakukan penelitian, dosen kopertis yang diberikan tugas mengajar mata kuliah yang tidak sesuai dengan bidang ilmunya dan masih banyak lagi masalah-masalah yang dihadapi tetap mengajar di perguruan tinggi swasta di kopertis wilayah III Jakarta.kondisi demikian cukup menghambat akselerasi lembaga PTS di Kopertis Wilayah III Jakarta dalam merespons kompleksitas dan dinamika dunia pendidikan yang bergerak sangat cepat, baik dalam hal memenuhi permintaan masyarakat maupun dalam merespon perkembngan dan perubahan ilmu dan teknologi.

Kemampuan yang dimiliki dosen dan pemberian motivasi dan kompensasi kerja kepada dosen dapat meningkatkan kinerja dosen, hal inididukung oleh pendapat Martin (2002), Ainsworth et.al (2002), yang menyatakan semakin tinggi kemampuan yang dimiliki seseorang yang ditandai dengan cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka dapat meningkatkan kualitas diri yang secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggungjawab pribadi akan hasil pekerjaannya, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja dosen. Kadir (2008) menyatakan bahwa kunci keberhasilan pembangunan dibidang pendidikan adalah terletak pada kualitas sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut.

Penjabaran Tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penyelenggaraan pendidikan tinggi sebagai proses kerja sama dalam upaya mencapai tujuan pendidikan serta pencapaian kualitas perguruan tinggi seperti yang diharapkan, maka diperlukan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia.Tanpa mengurangi arti dan peranan sumber daya non manusia, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan menentukan, sebab sumber daya non manusia hanya bermanfaat dengan baik bila dikelola oleh sumber daya manusia yang baik.

Tinggi rendahnya kinerja dosen tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang salah satunya adalah motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang salah satunya adalah motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang salah satunya adalah motivasi kerja yang merupakan sumber penggerak Fenomena seperti ketidakhadiran motivasi kerja yang rendah, tidak adanya perhatian terhadap kualitas produk dan jasa rendahnya daya saing lembaga, profesionalisme lembaga yang tidak memadai, kurangnya komitmen dosen kepada lembaga, merupaakan suatu fenomena yang menunjukkan kinerja dosen yang rendah.

Salah satu hal yang menggairahkan dosen dalam bekerja yaitu dengan pemberian motivasi dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dosen. Pemberian motivasi dan kompensasi kerja ini diharapkan meningkatkan kerja dosen, karena hal ini bukanlah tugas yang mudah, dimana umumnya dosen memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan dan ambisi yang berbeda-beda sementara kinerja bergantung pada individu dosen itu sendiri.

Selain pemberian motivasi dan kompensasi, faktor yang juga dapat meningkatkan kinerja dosen adalah kemampuan yang dimiliki oleh dosen. Kemampuan yanhg tepat dapat menimbulkan antusias dan moral kerja tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi kemampuan yang tepat merupakan kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari dosen. Dengan prestasi kerja yang tinggi maka dosen akan merasakan kepuasan kerja. hal ini didukung oleh Robbin (2011) yang menyatakan tingginya kemampuan yang dimiliki seseorang terlihat dari rasa tanggungjawabnya yang besar terhadap pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi, mudah beradaptasi dengan perubahan, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2011) peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam dunia perguruan tinggi. Dalam tatanan ekonomi baru, manusia merupakan titik sentral di dalam suatu sistem kerja. Hal tersebut disadari oleh perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah III Jakarta yang engidentifikasikan kelemahan sumber daya manusia di perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah III Jakarta antara lain: (a) Kualitas dan Profesionalisme sumber daya manusia yang ada belum mampu mendukung kegiatan operasional secara optimal. (b) Sistem pengembangan dosen belum mengarah kepada sistem peningkatan kemampuan, Kompetensi, motivasi, kompensasi. (c) *Career path management* serta *reward* dan *punishment* belum diterapkan secara optimal. (d) Sistem penerimaan dosen belum sepenuhnya menganut azas *merit system.* Berdasarkan diatas, diketahui bahwa sumber daya manusia yang ada saat ini tidak sesuai dengan tuntutan tugas yang ada agar mampu bersaing dan mampu bertahan hidup adanya perubahan-perubahan di masa mendatang.

Perguruan tinggi swasta, khususnya Program Studi manajemen Industri yang berada di Kopertis Wilayah III Jakarta berusaha melakukan perubahan-perubahan dalam meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja sumber daya manusianya khususnya dosen agar dapat meningkatkan peran kepemimpinan, kompetensi, motivasi, kompensasi dan kinerja dosennya.

 Guna memperoleh gambaran umum tentang kondisi faktual tentang : Kinerja Dosen; etos kerja, peran pimpinan, kompetensi, motivasi, dan komensasi pada Program Studi Manajemen Industri yang berada di Kopertis Wilayah III Jakarta, maka peneliti melakukan survey awal pada 50 dosen tetap yang bekerja Program Studi Manajemen Industri yang berada di Kopertis Wilayah III Jakarta tahun 2016, Adapun hasil pra survey untuk variabel kinerja dosen, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Kinerja dosen , lebih dari 60 persen menyatakan bahwa dimensi-dimensi kinerja dosen berada pada katagori tidak baik sampai dengan cukup, dengan demikian dimensi-dimensi tersebut belum optimal
2. Etos kerja dosen, lebih dari 60 persen menyatakan bahwa dimensi-dimensi etos kerja dosen berada pada katagori tidak baik sampai dengan cukup, dengan demikian dimensi-dimensi tersebut belum optimal.
3. Fungsi Kepemimpinan, lebih dari 60 persen menyatakan bahwa dimensi-dimensi fungsi kepemimpinan berada pada katagori tidak baik sampai dengan cukup, dengan demikian dimensi-dimensi tersebut belum optimal.
4. Kompetensi dosen, lebih dari 60 persen menyatakan bahwa dimensi-dimensi kompetensi dosen berada pada katagori tidak baik sampai dengan cukup, dengan demikian dimensi-dimensi tersebut belum optimal.
5. Motivasi dosen, lebih dari 60 persen menyatakan bahwa dimensi-dimensi motivasi kerja dosen berada pada katagori tidak baik sampai dengan cukup, dengan demikian dimensi-dimensi tersebut belum optimal.
6. Kompensasi dosen, lebih dari 60 persen menyatakan bahwa dimensi-dimensi kompensasi dosen berada pada katagori tidak baik sampai dengan cukup, dengan demikian dimensi-dimensi tersebut belum optimal.

Berdasarkan fenomena dan pendapat para peneliti yang telah diungkapkan di atas, dan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa kinerja dosen Program Studi Manajemen Industri yang berada di Kopertis Wilayah III Jakarta relatif masih belum optimal, begitu juga etos kerja dosen masih terbatas, peranan pemimpin yang belum optimal, dan kompetensi dosen masih terbatas, motivasi dosen masih rendah, dan kompensasi dosen masih relative kecil, maka atas dasar fenomena-fenomena tersebut, maka fokus penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu, pada kurang optimalnya kinerja dosen, dikarenakan rendahnya etos kerja dosen, sedangkan upaya untuk meningkatkan etos kerja diperlukan dukungan dari : adanya peran pemimpin yang tinggi, kompetensi yang tinggi, dan motivasi dosen yang tinggi, serta adanya kompensasi yang meningkat.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, peneliti tertaik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tema sentral: Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja serta implikasinya pada kinerja dosen program studi manajemen Industri di Kopertis Wilayah III Jakarta.

* 1. **Identifikasi Masalah**
1. Proses belajar mengajar di program studi majemen industri pada umumnya di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta belum optimal.
2. Tata kelola kelembagaan belum berjalan sebagaimana mestinya.
3. Belum optimalnya fungsi pimpinan dalam mengembangkan lembaga.
4. Belum optimalnya kinerja dosen majemen industri pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah III Jakarta.
5. Masih terbatasnya kompetensi yang dimiliki dosen
6. Masih rendahnya dan belum optimalnya motivasi dosen di dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar di perguruan tinggi.
7. Belum optimalnya daya dukung sarana dan prasarana di dalam membantu penyelenggaraan proses belajar mengajar di perguruan tinggi.
8. Etos kerja dosen Prodi Manajemen Industri di di Kopertis Wilayah III Jakarta belum optimal.
9. Belum diketahui dengan jelas kondisi penghargaan terhadap dosen dalam bentuk kompensasi.
10. Disiplin Dosen pada program studi manajemen industri di lingkungan Kopretis Wilayah III Jakarta masih kurang optimal.
11. Persaingan antara program studi manajemen industri di lingkungan Kopretis Wilayah III Jakarta cukup tinggi.
12. Mutu Lulusan program studi manajemen industri di lingkungan Kopretis Wilayah III Jakarta masih tergolong kurang memadai.
13. Dalam melaksanakan tugas dosen pada program studi manajemen industri di lingkungan Kopretis Wilayah III Jakarta, peran pengawasan lembaga masih kurang efektif
14. Pembinaan dan pengembangan Karir dosen pada program studi manajemen industri di lingkungan Kopretis Wilayah III Jakarta, masih kurang terbatas
15. Kerjasama di antara program studi yang ada di satu instansi perguruan tinggi masih terbatas.
16. Kerjasama dengan pihak eksternal, yang meliputi; kerjasama di antara fakultas, antara perguruan tinggi, dan antara perguruan tinggi dengan dunia usaha masih sangat terbatas.
	1. **Batasan Masalah**
17. Pelitian hanya meneliti tentang pengaruh fungsi pimpinan, kompetensi, motivasi, kompensasi terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja dosen pada program studi manajmen industri di Kopertis Wilayah III Jakarta.
18. Perguruan tinggi yang di teliti adalah universitas – universitas yang memiliki program studi manajmen industri. Dimana Dosen yang di jadikan responden adalah dosen tetap yang sudah punya jabatan akademik.
19. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling;. *proporsionale cluster stratistified random sampling.*
	1. **Perumusan Masalah**
20. Bagaimana fungsi pimpinan, kompetensi dosen, motivasi, dan kompensasi pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
21. Bagaimana etos kerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta
22. Bagaimana kinerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta
23. Seberapa besar pengaruh fungsi pimpinan terhadap etos kerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
24. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap etos kerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta
25. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap etos kerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta
26. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta
27. Seberapa besar pengaruh fungsi pimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan terhadap etos kerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta
28. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
	1. **Tujuan Penelitian**
29. Untuk mengetahui dan menganalisis fungsi pimpinan, kompetensi dosen, motivasi, dan kompensasi pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
30. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja dosen program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
31. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
32. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh peran pimpinan Terhadap etos kerja pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
33. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh Kompetensi Terhadap etos kerja pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
34. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh motivasi Terhadap etos kerja pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
35. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh Kompensasi Terhadap etos kerja pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
36. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fungsi pimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan terhadap etos kerja Pada Program Studi manajemen Industri Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah III Jakarta.
37. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta.
	1. **Manfaat Penelitian**
		1. **Manfaat Teoritis**
38. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia pengajar (dosen) perguruan tinggi swasta, khususnya kinerja dosen pada program studi manajemen industri di Kopertis Wilayah III Jakarta
39. Memberikan masukan bagi penelitian yang akan datang pada obyek penelitian yang sama.
	* 1. **Manfaat Praktis**
40. Memberikan masukan bagi pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan untuk peningkatan kinerja dosen.
41. Untuk menetapkan formulasi dan langkah-langkah operasional yang dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja dosen.
42. Memberikan alternatif kebijakan dalam meningkatkan kinerja dosen yang pada gilirannya mampu meningkatkan kinerja perguruan tinggi guna menghasilkan lulusan program studi Manajemen Industri perguruan tinggi swasta yang berkualitas.
43. **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS, KAJIAN PUSTAKA.**

**2.1. Teori Kepemimpinan**

**2.1.1.Defenisi Kepemimpinan**

Jones dan George (2007) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses seseorang mempengaruhi orang lain, memberi inspirasi, motivasi dan mengarahkan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Sedermayanti, (2009; 143). Kepemimpinan merupakan suatu yang dinamis, penting dan memiliki kompleksitas tinggi. Kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pemimpin, pengikut dan situasi tertentu dimana pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi, memberi contoh dan inspirasi serta mengarahkan tindakan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

.

**2.1.2. Fungsi Kepemimpinan.**

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk menstranfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Veithzal Rivai (2004;52), fungsi kepemimpinan berhubungn langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial keiompok atau organisasinya. Fungsi kepemimpinan menurut Veithzal Rivai, memiliki lima dimensi yaitu: Menurut Veithzal Rivai (2004;53-56), Fungsi-fungsi kepemimpinan dapat dijabarkan sebagai berikut : a). Fungsi Delegasi, b). Fungsi Instruktif, c). Fungsi Konsultatif, d). Fungsi Partisipatif dan e). Fungsi Pengendalian.

**2.2. Teori Kompetensi.**

**2.2.1.PengertianKompetensi.**

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk menstranfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Konsep Kompetensi didefinisikan sebagai “*an undeying characteristic of an individual that is causally to criterion referenced effective and/or superior performance in a job stecation”* (Spencer and Spencer 2003) sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi merupakan bagian darinkepribadian individu yang relatif dan stabil dan dapat dilihat serta di ukur dari perilaku individu yang bersangkutan, di tempat kerja atau dalam berbagai situasi. Untuk kompetensi seseorang mengidentifikasikan kemampuan berprilaku seseoranf dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang dan bukan hal yang kebetulan semata. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat menduga secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan.

* + 1. **Karakteristik Kompetensi.**

Dengan memahami konsep tentang budaya organisasi sebagaimana telah Spencer and Spencer dalam Rivai (2011), mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan prilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Motif *(motives),2.* Watak *(traits),* 3. Konsep diri *(self concept, 4.* Pengetahuan *(knowledge), 5.* Keterampilan *(skill),*

**2.2.3.Kompetensi Dosen.**

Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi melalui program sertifikasi dosen juga menetapkan indikator mengenai kompetensi dosen. Seseuai dengan Buku 2 Pedomana Sertifikasi Dosen, kompetensi dosen dibagi menjadi empat, yaitu; kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi pribadi, dan komtensi sosial. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh dosen yang dalam rangka untuk memperoleh sertifikasi sebagai pengakuan atas profesi dosen yang profesional.

Masing-masing kompetensi tersebut juga dibagi menjadi beberapa dimensi yang berbeda-beda. Dimensi untuk masing-masing kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik: a. Kesiapan memberikan kuliah dan/atau praktek/praktikum, b. Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan, c. Kemampuan menghidupkan suasana kelas, d. Kejelasan penyampaian materi dan jawaban terhadap pertanyaan dikelas, e. Pemamfaatan media dan teknologi pembelajaran, f. Keanekaragaman cara pengukuran hasil belajar g..Pemberian umpan balik terhadap tugas, h. Kesesuaian materi dan/atau tugas dengan tujuan mata kuliah, dan i. Kesesuaian nilai yang diberikan dengan hasil belajar
2. Kompetensi Profesional : a. Kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat, b. Kemampuan memberikan contoh relevan dari konsep yang diajarkan, c. Kemampuan menjelaskan berkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain, e. Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik diajarkan dengan kontek kehidupan, f. Penguasaan akan isu-isu mutahir dalam bidang yang diajarkan, g. Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan, h. Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atrau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen.i. Kemampuan mengguna-kan beragam teknologi komunikasi

3. Kompetensi Pribadi : a. Kewibawaan sebagai pribadi dosen, b. Kearifan dalam pengambilan keputusan, c. Menjadi contoh dalam bersikap dan bertingkah laku, d. Satu kata dalam tindakan, e. Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, f. Adil dalam memperlakukan mahasiswa

4. Kompetensi Sosial : a. Kemampuan menyampaikan pendapat, b. Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat dari orang lain, c. Mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliahnya, d. Mudah bergaul dengan kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa,dan e. Toleransi terhadap keragaman mahasiswa.

**2.3. Teori Motivasi**

**2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata Latin *“movere”* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi *(motivation)* dengan manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan. Menurut Gibson (2008:142) bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan menimbulkan dan mengarahkan prilaku.Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat *intern* dan *ekstern* serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu mengubah sikap karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Dorongan yang bersifat *intern* merupakan dorongan yang timbul dari dalam hati nurani masing-masing individu tanpa dipengaruhi faktor-faktor dari pihak luar. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan variabel yang sangat penting dalam upaya membantu pemimpin untuk mencapai tujuan. Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotifasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Menurut Sedarmayanti (2013:233). Menyatakan Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

**2.3.2. Bentuk – bentuk Motivasi**

Menurut Gibson dalam Umi Narimawati (2005) teori motivasi terbagi ke dalam dua katagori yaitu:

1. Teori Kepuasan *(satisfield Theori),* memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghenti-kan perilaku. Teori ini mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi seseorang.
2. Teori Proses *(Process Theory),* menerang-kan dan menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan, diperhatikan dan dihentikan.

David Mc Clelland dalam dalam Rivai (2011), mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari yang erat hubungannya dengan konsep belajar. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhan seseorang dipelajari dari kebudayaan suatu masyarakat.Teori motivasi John W. Atkinson dan David Mc. Clelland (Stoner, et. at., 142-143) menjelaskan ada 3 macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi:

1. Kebutuhan berprestasi *(need for achievement), b).*Kebutuhan kekuatan *(need for power)*

c). Kebutuhan untuk berafiliasi *(need for affliation)* atau berhubungan dekat dengan orang lain.

**2.4. Teori Kompensasi.**

**2.4.1. Definisi Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2014:239). Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai konpensasi. Bila konpensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. (I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama 2012:153). Secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil adalah sbb:

1. Keadilan internal, Menjamin posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap/mampu di dalam organisasi diberi kompensasi lebih tinggi.
2. Keadial eksternal, Menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar, sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja.

Tujuan pengelolaan kompensasi: a. Mendapatkan karyawan yang cakap/mampu, b. Menggaji karyawan yang ada sekarang, c. Menjamin hak yang adil, d. Memberi penghargaan pada perilaku yang diharapkan, e. Mengendalikan biaya, f. Patuh pada peraturan yang berlaku, g. Memudahkan pengertian,dan h. Efisiensi administratif lebih lanjut. Untuk mencapai tujuan pengelolaan kompensasi, tahap yang harus dilakukan antara lain:

Tahap 1: Mengevaluasi setiap pekerjaan dengan memanfaatkan informasi analisis pekerjaan guna menjamin hak internal yang adil berdasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan, Tahap 2: Melakukan penerapan gaji dan upah untuk menetapkan hak eksternal yang adil berdasarkan tarif yang dibayarkan di pasar kerja.dan Tahap 3: Menghargai setiap pekerjaan untuk menentukan tarif pembayaran berdasarkan hak internal dan eksternal yang adil. Faktor suplai yang mempengaruhi kebijakan kompensasi: a. Suplai dan perminataan karyawan, b. Serikat karyawan,c. Produktivitas, d. Kesediaan dan kemampuan membayar,dan e. Ketentuan/aturan pemerintah.

**2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi**

Tiga jenis Kompensasi secara garis besar menurut Nawai (2005) adalah:

1. Kompensasi langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

1. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

1. Insentif.

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

**2.5. Teori Etos Kerja.**

* + 1. **Pertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan (Khasanah, 2004:8). Kamus Wikipedia menyebutkan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani; akar kata adalah ethikos, yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral. Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Di Webster’s New Word Dictionary, 3rd College Edition, etos sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika. Etika tentu bukan hanya dimiliki bangsa tertentu. Masyarakat dan bangsa apapun mempunyai etika, ini merupakan nilai-nilai universal. Nilai-nilai etikayang dikaitkan dengan etos kerja seperti rajin, bekerja, keras, berdisiplin tinggi, menahan diri, ulet, tekun dan nilai-nilai etika lainnya bisa juga ditemukan pada masyarakat dan bangsa lain. Kerajinan, gotong royong, saling membantu, bersikap sopan misalnya masih ditemukan dalam masyarakat kita. Perbedaannya adalah bahwa pada bangsa tertentu nilai-nilai etis tertentu menonjol sedangkan pada bangsa lain tidak. Dalam perjalanan waktu, nilai-nilai etis tertentu, yang tadinya tidak menonjol atau biasa-biasa saja bisa menjadi karakter yang menonjol pada masyarakat atau bangsa tertentu. Mulculah etos kerja Miyamoto Musashi, etos kerja Jerman, etos kerja Barat, etos kerja Korea Selatan dan etos kerja bangsa-bangsa maju lainnya.

**2.5.2. Karakteristik Etos Kerja**

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal.

Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang dugunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif; kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil; dan keras dalam kemauan.

1. Inisiatif.

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan insiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdik; produktif; banyak ide; berinisiatif; abisiaus; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri; mampu beradaptasi; gigih; dan teratur.

1. Dapat Diandalkan.

Dapat diandalkan adalah spek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu mengikuti pentunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur; dan tepat waktu.

**2.6. Teori Kinerja Dosen.**

**2.6.1.Pengertian Kinerja.**

Kinerja dalam dunia pendidikan sebenarnya bukan hanya ditunjukan untuk profesi dosen saja tetapi elemen pendukung lainnya seperti bagian staff akademik, bagian administrasi, bagian kebersihan, dan bagian lainnya. Karena semua saling mendukung tercapainya mutu pendidikan. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja sebagai suatu pencapaian maksimal dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Diantara para ahli tersebut antara lain:

1. Grounloud dalam Umi Narimawati (2005) mengatakan bahwa kinerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan ukuran kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah.
2. Stoner dalam Umi Narimawati (2005) mendefinisikan kinerja adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan. Ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesugguhan serta waktu yang tersedia.
3. Bernadin & Russel dalam Umi Narimawati (2005) memberikan batasan kinerja *“the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”* selama satu periode tertentu.
4. Sustermeister dalam Anggiat Parlindungan Simbolon (2005) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi, keahlian, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik, dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik.
5. Porter and Lawyer dalam Anggiat Parlindungan Simbolan (2005) menyatakan bahwa kinerja *(performnce)* adalah *succesful role achievment* yang didapat seseorang dari perbuatannya dalam bekerja.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan kinerja adalah prestasi seseorang yang dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik, dalam melakukan pekerjaan pada periode tertentu yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Jika kita persempit kembali, inti dari kesimpulan diatas, faktor kinerja terdiri dari kemampuan diatas, faktor kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi. Berkaitan dengan kinerja dosen, dapat dikategorikan dalam kinerja individu. Hal ini disebabkan karena setiap dosen mempunyai kualifikasi dan motivasi yang berbeda-beda dalam menjalankan profesinya. Untuk kinerja individu, Mathis, Robert, dan L Jackson dalam Umi Narimawati (2005) menyataakan *“In most organization the performance of individual employees is a major determinant of organization success”.* Sedangkan Albanes dan Soelaiman Sukmana dalam Umi Nirmawati (2005) merinci faktor kinerja individu dalam tiga faktor; (a) *abilities and skill,* (b) *role perception,* dan (c) *effort or motivation.* Senada dengan Albanes dan Soelaiman Sukmana, teori Mathis, Robert L, dan Jackson dalam Umi Nirmawati (2005) juga mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam tiga faktor, yaitu; (a) *individual ability to do the work,* (b) *effortlevel expended, and* (c) *organization support.*

* + 1. **Pengukuran Kinerja Dosen**

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja dosen dalam melakukan pekerjaannya maka diperlukan adanya sistem penilaian terhadap kinerja dosen. Penilaian kinerja adalah suatu cara yang digunakan untuk mengukur pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah dutetapkan. Sebagai tenaga professional, dosen yang bekerja dan menjalankan tugasnya, profesi juga perlakuan dilakukan penilaian dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik. Pentingnya penilaian kinerja dosen juga dikemukakan oleh Aiken Lewis R dalam Umi Narimawati (2005). “Bahwa penilaian terhadap kinerja dosen penting/perlu dilakukan, mengingat dosen dalam posisi penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pendidikan mahasiswa maka tidak mengherankan apabila pemerintah, orang tua mahasiswa, serta yang lainnya memperhatikan mutu pendidikan melalui kemampuan seorang dosen”. Fakry Gaffar dalam Umi Nirmawati (2005) membagi kinerja guru menjadi tiga biang besar, yaitu; (a) *content knowledge,* (b) *behavior skill,* dan (c) *human relation skill.* Sedangkan Achmad Sanusi dan Rachman Natawidjaja dalam Umi Narimawati (2005) membagi kinerja dosen secara konseptual mencakup aspek kemampuan professional, kemampuan sosial, dan kemampuan pribadi. (1) Kemampuan professional meliputi; penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan, penguasaan dan penghayatan atas landasan/wawasan kependidikan dan keguruan, penguasaan proses-proses pendidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa. (2) Kemampuan sosial mencakup; kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebgai guru. (3) Kemampuan pribadi mencakup: penampilan dan sikap yang positif terhadap keseluruhan situasi sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, pemahaman, penghayatan, dan penampilan norma-norma yang seyogyanya dianut oleh seorang guru serta penampilan upaya untuk menjadikan citranya sebagai panutan dan teladan siswanya. Pengukuran kinerja dosen yang dikemukakan dalam Himpunan Ketentuan-ketentuan Pembinaan Karier Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi di Indonesia tahun 2001 (Diknas, 2001:74) yang meliputi:

1. Unsur utama Pendidikan, yaitu upaya mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya nasional
2. Tridharma perguruan tinggi, yaitu tindakan nyata yang dilakukan oleh dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan serta pengabdian kepada masyarakat
3. Penunjang tugas pokok dosen, yaitu kegiatan-kegiatan yang merupakan panjang dari pelaksanaan tugas pokok dosen baik unsur pendidikan maupun tridhara perguruan tinggi.

**2.7. Posisi Penelitian.**

Posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, dijabarkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini lebih komplek karena terdiri dari enam variabel, dengan menggunakan analisis jalur, di samping variabel kinerja dosen, dan etos kerja, juga terdapat variabel peran pimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi.

2. Penelitian ini lebih spesifik terhadap Kinerja Dosen program studi manajemen industri di Kopertis wilyah III Provinsi DKI Jakarta.

Dengan demikian sifat dari penelitian ini, dapat di simpulkan bahwa penelitian disertasi ini merupakan pengembangan dari penelitian - penelitian sebelumnya

**2.8. Kerangka Pemikiran**

* + 1. **Hubungan Fungsi pimpinan dengan Kompetensi.**

Menurut E.Mulyasa, (2003), menyatakan sejauh mana pimpinan lembaga pendidikan dapat mewujudkan fungsi di atas, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan. Mondy (2008:261) menjelaskan bahwa dalam pekerjaan-pekerjaan kepemimpinan, kompetensi-kompetensi relevan yang meliputi pengembangan bakat, pendelegasian kewenangan, dan keterampilan-keterampilan manajemen orang. Di samping itu sesuai dengan pendapat Michael Zwell dalam Wibowo (2013:330) juga menjelaskan bahwa kompetensi juga berhubungan dengan kepemimpinan (*leadership*).

Kompetensi berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

* + 1. **Hubungan Fungsi pimpinan dengan Motivasi.**

Pimpinan lembaga pendidikan tinggi dalam peran Kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi, harus dapat menciptakan pembaharuan, membangun kesadaran baru dalam menciptakan keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Pimpinan dengan sikap Kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi yang tinggi akan mampu dan berani melakukan perubahan-perubahan yang kreatif dan inovatif di lembaganya termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan motivasi dosen dalam menigkatkan proses pembelajaran. Sedarmayanti (2013:234) menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi menjadi tinggi karena peranan pemimpin dalam organisasinya. Jadi peran kepemimpinan transformasional akan menetapkan apakah motivasi pegawai akan tinggi atau akan rendah. Luthans (2006:688) menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran interpersonal menggunakan pengaruhnya untuk mendorong motivasi yang tinggi terhadap optimalisasi tujuan organisasi itu sendiri.

* + 1. **Hubungan Fungsi pimpinan dengan kompensasi.**

Salah satu tugas pimpinan adalah mensejahterakan bawahannya, dengan demikan bagaimana pimpinan mampu meningkatkan kesejahteraan dosen dan tenaga pendukung pendidikan, sehingga dengan semakin sejahtera, maka dosen dan pegawai pendukung pendidikan akan lebih berkonsentrasi pada peningkatan pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2008:357), sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kontribusi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas korganisasian. Penetapan kompensasi dari lembaga merupakan inisiatif dari pimpinan dalam mensejahterakan pegawainya.

Menurut Yukl (2004) fungsi kepemimpinan berkorelasi positif dengan kompensasi. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang optimal dapat memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif guna meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan akan meningkatkan kompernasi pada karyawannya.

Menurut Kadarisman (2013:3), mengatakan bahwa pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat bergantung kepada kemauan pimpinan dalam meningkatkan gajinya, kondisi lingkungan kerja, perilaku dan kinerjyang di capai oleh pegawainya..

* + 1. **Hubungan Kompetensi dengan Motivasi**

Pola hubungan yang menghasilkan prilaku yang kompeten secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu pola yang melibatkan hasrat atau keinginan yang memberikan inspirasi dalam bertindak untuk menghasilkan prilaku yang kompeten.

Penguatan terhadap pendapat di atas disampaikan oleh Lau (2008:426), yang melakukan pengamatan secara mendalam pada bidang pelayanan jasa dan dalam keimpulan akhir penelitiannya mengungkapkan, bahwa efisiensi kerja yang tinggi dan akurasi tingkat pelayanan kepada pelanggan, khususnya dalam bidang pelayanan jasa hanya dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia yang tahu dengan baik tugas yang menjadi tanggung jawabnya (memiliki kompetensi), serta memiliki kepekaan terhadap apa yang diinginkan oleh pelanggan darinya (memiliki motivasi), kedua faktor tersebut yang mampu menjamin terpuasinya kebutuhan pelanggan.

Peccei dan Rosenthal (2008) melalui penelitiannya yang sangat mendalam pada industri jasa, diperoleh suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan kausalitas yang kuat antara motivasi untuk memberikan pelayanan dengan variabel pengetahuan dan kompetensi karyawan (dalam Worsfold, 2008:345).

* + 1. **Hubungan Kompetensi dengan Kompensasi**

Menurut Rivai (2008:357), Bila seseorang tidak puas atas apa yang mereka peroleh dalam lembaga tempat dia bekerja dapat menimbulkan kekecewaan, yang pada akhirnya berakibat kinerja yang rendah. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para dosen akan memperoleh kepuasan kerja dan terdorong untk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Apabila kompensasi itu diberikan telah memadai atau kurang memadai atau kurang tepat maka presstasi dan kepuasan kerja serta upaya peningkatan kompetensi akan menurun. Menurut Riani (2011:4), Kompensasi dan kompetensi mempunyai hubungan, seperti diketahui bahwa semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Akan sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki pegawai. Menurut Kadarisman (2013:3), mengatakan bahwa pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya.

* + 1. **Hubungan Motivasi dan Konpensasi**

Pola hubungan yang merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat.

Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Menurut Riani (2011:3), Kompensasi merupakan sarana yang penting bagi perusahaan-perusahaan dapat mempertahankan bakat dan membangun semangat karyawan.

Sebuah desain kompensasi ilmiah dan wajar dapat memberikan perusahaan dengan sistem bersaing yang adil secara internal dan eksternal, dan yang terus dibangun kembali dan diperbaiki. Sedangkan menurut Rivai (2008:357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka atas motivasi kerjanya pada perusahaannya. Pemberian kontribusi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian, motivasi kerja, kesetiaan, dan kinerja dalam bisnis perusahaan.

* + 1. **Pengaruh Fungsi pimpinan terhadap Etos Kerja**

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam pembentukan budaya organisasi, dimana budaya organisasi tersebut sebagai landasan dalam pembentukan etos kerja karyawan/pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan akan membentuk etos kerja karyawan/pegawai yang dipimpinnya.

Sinamo (2005 : 62) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai. Schein dalam Sedarmayanti (2013:78) menjelaskan bahwa mekanisme utama yang paling kuat menumbuhkan dan memperkuat budaya dan etos kerja, adalah: a). Apa yang mendapat perhatian dari pemimpin untuk diukur dan dikontrol; b) Reaksi pimpinan terhadap peristiwa dan krisis yang penting; c) Model peran, pengajaran dan bimbingan yang dilaksanakan dengan disengaja oleh pemimpin; d) Kriteria untuk mengalokasikan imbalan dan status dan; e) Kriteria untuk perekrutan, seleksi, promosi dan komitmen. Kepemimpinan juga berpengaruh secara langsung pada struktur, budaya, misi, strategi dan praktek manajemen serta etos kerja karyawan (Giley and Maycunich, 2008).

* + 1. **Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja**

Lembaga pendidikan tinggi kinerja lembaga ini lebih direpresentasikan oleh kinerja dosennya. Sesuai dengan UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka kinerja tersebut direpresentasikan oleh 5 ( lima) kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, Melaksanakan pembelajaran, Menilai hasil pembelajaran, Membimbing dan melatih peserta didik dan Melaksanakan tugas tambahan. Dengan demikian kelima kemampuan ini harus didukung oleh kompetensi dosen yang tinggi guna mampu meningkatkan etos kerja.

Zwell dalam Wibowo (2013), menyatakan bahwa *Task achievement* merupakan salah satu kategori dari kompetensi yang berhubungan dengan etos kerja yang akan membentuk kinerja pegawai. Kompetensi ini ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola etos kerja dan kinerja, mempengaruhi pengembangan inisiatif dan efisiensi. Schein dalam Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa mekanisme utama yang paling kuat menumbuhkan dan memperkuat etos kerja adalah: adanya kompetensi yang tinggi dari pegawai.

* + 1. **Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja**

Etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Etos kerja tersebut akan meningkat dan berkesinambungan, apabila aktivitas kerja tersebut didorong oleh motivasi yang datang dari dirinya, dan didukung pula oleh motivasi yang datang dari luar, terutama yang di dorong oleh organisasi/ institusi.

Sedarmayanti (2013:77) menjelaskan bahwa adanya kontribusi yang signifikan dari motivasi, kompetensi terhadap pembentukan etos kerja yang menghasilkan wujud kerja manusia untuk selalu bekerja secara efektif dan efisien.

Sinamo (2005) mengemukakan bahwa etos kerja Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang, kelompok, organisasi dan masyarakat, akan bersumberkan pada kemampuan motivasi dari seseorang, kelompok, organisasi dan masyarakatnya, pengaruh motivasi inididukung oleh penelitian :

1. Sugiarto, (2011), Disertasi, dengan judul: Pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap komitmen dan kompetensi guru serta implikasinya pada kepemimpinan kerja dan kinerja guru (studi pada guru SMK di Propinsi Riau

2. Biller Panjaitan, (2010), Disertasi, dengan judul :Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya OrganisasiTerhadap Kinerja Pegawai.

* + 1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja**

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan pertasi kerja, peningkatkan kepuasan kerja dan etos kerja adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2008). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka, pada akhirnya akan memberikan kontribusi pada etos keja.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai.

Menurut Schein dalam Sedarmayanti (2013:78) menjelaskan bahwa mekanisme utama yang paling kuat dalam menumbuh kembangkan dan memperkuat etos kerja adalah: adanya kompetensi yang tinggi pegawai.

Dalam penelitian Yukl dan Latham, latham dan Pursell,; Yukl, Wxley dan Seymor, (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 2008) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap etos kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Manurut Prawiro Sentono, 2009 etos kerja dan kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

* + 1. **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja merupakan watak atau karakter suatu kelompok yang dapat menggerakan aktivitas pekerjaan.. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sinamo (2005) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi.

Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, lemabga, maupun sosial.Tujuan lembaga akan dapat tercapai jika didukung oleh semua unsur yang ada dalam lembaga. Tidak hanya dukungan unsur finansial, tetapi juga unsur sumber daya manusianya, yaitu sumber daya manusia memiliki kinerja senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah: “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Menurut Ivancevich (2007:144), yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu fungsi utama dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Penelitiaan Yang Mendukung Pengaruh Variabel Y thd variabel Z

Yousef [Darwish A. (2000)](http://www.emeraldinsight.com/action/doSearch?ContribStored=Yousef%2C+D+A); Silverthorne Colin (2004); Shaghayegh at all (2012); Dadi Mulyadi (2012); Sofiyan (2012);Nono Supriatna (2013); Syahril (2011) Nur’aeni (2011); Allexander Muzenda (2013);

Sivani Mishra (2012); Irawan Suntoro (2009)

**Fungsi Pimpinan**

1. Fungsi PembuatKeputusan2. Fungsi Interpersonal

3. Fungsi Informasional

4. Fungsi Partisipatif

Rivai (2011 );Luthans (2005)

**KinerjaDosen**

**Kompetensi Dosen**

**Etos KerjaDDDosen**

1. Pedagogik

1. Profesional

3. Kepribadian

4. Sosial

UU No.14/2005 Guru Dosen Dosen)dan

* Melaksanakan pendidikan Pengajaran
* Melaksanakan Penelitian
* Melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat

(UU No.14 / 2005 Tentang : Guru dan Dosen

1. Sikap Disiplin

2. Sikap Tanggung

jawab

3. Sikap Kejujuran

4. Sikap Rasional

5. Inisiatif

6. Kerjasama

Sinamo, ( 2005).

**Motivasi Dosen**

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan Berapliasi
3. Kebutuhan berkuasa

( Mc cleland, 2009)

Hasil Penelitiaan Yang Mendukung Pengaruh Variabel X thd Y

Kadir (2008) ; M. Yusuf A. Samad (2013) ; Sugiarto, (2011)Umi Narimawati (2005); Eko Supraptono, (2008), Biller Panjaitan (2010); Stivani Mishra (2012), Agus Susanto (2011), Sahat Simbolon (2013).Yousef [Darwish A. (2000)](http://www.emeraldinsight.com/action/doSearch?ContribStored=Yousef%2C+D+A); Silverthorne Colin (2004); Shaghayegh at all (2012);

**Kompensasi**

* Kompensasi Langsung
* Kompensasi tidak langsung

**Sedarmayanti (2014)**

TEORI - TEORI YANG MENDUKUNG

Robbins dan Judge (2008); Luthans (2006); Handoko (2011); Miftah Thoha (2011); Wibowo (2013); Ivancevich at al (2007); Mathis, Jackson (2011); Northouse (2013); George, Jones (2012); Gibson at al (2006).Wibowo (2013), Gomes (2005); Rivai at al (2011); Tjiptono (2006);

Sedarmayanti (2011)

;

Rivai at al (2011); Robbins and Judge (2013); Mathis dan Wibowo (2013); Sedarmayanti (2011)

UU No 14 Th 2005

Spencer and Spencer (1993);

Wibowo (2013);

Sinamo, (2005).

Toto Tasmara, (2002)

**Gambar 2.2. Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan paradigma penelitian tersebut diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap etos kerja dosen.
2. Terdapat pengaruh pengaruh kompetensi terhadap etos kerja dosen
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap etos kerja dosen
4. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dosen
5. Terdapat pengaruh secara bersamaan fungsi kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap etos kerja dosen.
6. Terdapat pengaruh etos kerja dosen terhadap kinerja dosen.
7. **METODOLOGI PENELITIAN**
	1. **Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif yaitu:

1. Sifat penelitian dengan pendekatanpengumpulan data*,* yang akan memberikan gambaran, melalui penyebaran kuisioner terstruktur yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel penelitian.
2. Sifat penelitian dengan pendekatan *verifikatif*  untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis dengan menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur), yaitu untuk menganalisis pola hubungan antar variabel bebas dan pengaruhlangsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
	1. **Tempat Penelitian**

Tempat penelitian akan dilakukan pada PTS yang berbentuk Universitas yang memilki program studi Manajemen Industri di Kopertis Wilayah III Jakarta. Adapun ke 14 (empat belas) Universitas yang memilki program studi manajemen industri yang diteliti, terdiri dari: 1). Universitas Krisnadwipayana, 2). Universitas Dharma Persada,3). Universitas Surya Dharma, 4). Universitas Nasional, 5). Universitas 17 Agustus Jakarta, 6). Universitas Empu Tantular, 7). Universitas Islam Asyafi’iyah, 8). Universitas Islam Jakarta, 9). Universitas Muhammadiyah, 10). Universitas Borobudur, 11). Universitas Surapati, 12). Universitas Jayabaya, 13). Universitas Persada Indonesia, 14). Universitas Indraprasta.

Pada Kopertis Wilayah III Jakarta masih terdapat beberapa Universitas swasta yang besar, seperti Universitas Trisakri, namun univesitas tersebut, program studi yang dimemilkinya, yaitu : program studi Manajemen Industri. Dengan demikian peneliti tidak melibatkan beberapa universitas tersebut dalam penelitian ini.

* 1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan untuk perencaan. Bidang penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. Khususnya sumber daya manusia dalam konteks manajmen kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey penjelasan *(explanatory survey method),* Penerapan metode penelitian survey dalam operasional, diperlukan suatu desain penelitian yang sesuai kondisi kedalaman penelitian yang akan dilakukan. Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini mencakup proses-proses sebagai berikut, (Nazir, 2005)

* 1. **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**
		1. **Sumber Data**

Prosedur pengambilan data penelitian menggunakan dua jenis data yang dapat digolongkan sebagai berikut:

1. **Data Primer**

Data primer yang dimaksud meliputi data tentang variabel peran kompetensi, motivasi, kompensasi, moderisasi dan kinerja dosen dihimpun melalui angket / Kuisioner yang disebarkan langsung kepada dosen. Selanjutnya, data tersebut data tersebut di tabulasikan dengan menggunakan distribusi frekuensi.

1. **Data Sekunder**

Data sekunder diperlukan untuk melihat gambaran umum tentang kelembagaan yang diperoleh dari statistik yang sudah diolah dari sepuluh universitas di Kopertis Wilayah III Jakarta yang dijadikan sampel penelitian. Selain itu, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui studi literatur.

**3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

1. **Teknik Survey**

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik survey dengan cara menyebarkan kuisioner yang berisi pertanyaan yang akan menjabarkan indikator variabel yang diteliti.

1. **Teknik Wawancara**

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dilakukan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan pelayanan mahasiswa; diantaranya : dosen, pimpinan, dan masyarakat pengguna lulusan program studi manajmen industri di Kopertis Wilayah III Jakarta.

1. **Kuisioner**

Kuisioner penelitian berupa daftar pertanyaan terstruktur yang ditunjukan pada responden yang dipilih sebagai sampel untuk mendapatkan data primer. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah dosen manajmen industri di Kopertis Walayah III Jakarta guna mendapatkan data-data yang terkait denganitem pertanyaan dari variabel penelitian.

1. **Teknik dokumentasi atau studi kepustakaan**

Teknik dokumentasi diperoleh dari data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen, arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan sedangkan studi keputakaan dilakukan dengancara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan, kompetensi dosen, motivasi dosen, kompensasi dosen, etos kerja dosen dan kinerja dosen.

* 1. **Populasi dan sampel Penelitian**
		1. **Populasi Penelitian**

Pengambilan sampel penelitian didasarkan kepada jumlah populasi pengajar (dosen) yang berada di Empat Belas Universitas Swasta di Kopertis Wilayah III Jakarta, dimana populasi dosen.

Penelitian dilakukan terhadap dosen yang berbentuk universitas, dosen yang mengajar pada program studi manajemen industri di Kopertis Wialayah III Jakarta. Oleh karena itu yang menjadi anggota populasi adalah seluruh dosen manajmen industri di Kopertis Wilayah III Jakarta.

* + 1. **Teknik Pengambilan Sampel**

Mengingat jumlah anggota populasi sangat besar dan adanya keterbatasan dana, waktu dan fasilitas serta dukungan lainnya, maka penelitian ini dilakukan penarikan sampel yang dapat mewakili seruluh unit populasi. Sebelum melakukan penarikan sampel di lapangan, terlebih dahulu peneliti menentukan kerangka sampel *(sample frame).* Sebagaimana dijelaskan diatas bahwa pengambilan sampel mewakili populasi yang disebarkan disebarkan dengan teknik *cluster proportional random sampling.*

* 1. **Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan tiga macam pengujian, yaitu uji validitas *(test of validity)* dan uji kehandalan *(test of reliability), dan Uji Normalitas (test of Normality).*

**3.6.1 Pengujian Instrumen**

1. **Uji Validitas *(Test of Validity)***

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995).

1. **Uji Kehandalan *(Test of Reliability)***

Kehandalan *(reliability)* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun Effendi, 1995). Reliabilitas menunjukkan konsisten alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.

1. **Uji Normalitas data**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebuah data. Normal atau tidaknya dilihat dari perbandingan antara data yang dimiliki dengan data berdistribusi normal yang dimiliki mean dan standar deviasi yang sama.

* + 1. **Rancangan Analisis Jalur.**

Berdasarkan paradigma dan hipotesis sebelumnya maka metode analisis yang digunakan untuk menguji adalah dengan menggunakan analisis jalur (Path Analisis).

Berdasarkan jalur tersebut, maka model analisis jalut dan persamaan jalurnya yang bisa dijelaskan sebagai berikut:

 X 1

X 2

 X 3

Y

Z

 X 4

ρyx1

ρyx2

ρyx3

ρyx4

ρZY

rx1x2

rx3x4

rx2x3

rx1x3

rx2x4

ε2

ε1

**Gambar 3.2: Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan**

Sruktur Model I. Y = f ( X1, X2, X3,*X4* )

Y = *p*yx1 .x1 + *p*yx2 .x2 + *p*yx3 .x3 + *p*yx4 .x4 + ε1

Dimana:

X 1 = Fungsi Pimpinan

X 2 = Kompetensi

X 3 = Motivasi

X 4 = Konpensasi

Y = Etos Kerja

Z = Kinerja Dosen

*p*yx1 = Koefisien jalur variabel X1 terhadap variabel Y.

*p*yx2 = Koefisien jalur variabel X2 terhadap variabel Y.

*p*yx3 = Koefisien jalur variabel X3 terhadap variabel Y.

*p*yx4 = Koefisien jalur variabel X4 terhadap variabel Y.

ε1 = Pengaruh variaabel lain dari luar model 1

**Struktur Model II.** Z **=**f ( Y )

Z =*p* zy Y+ ε 2

Dimana:

Y = Etos Kerja

Z = Kinerja Dosen

*p*zy = Koefisien jalur variabel Y terhadap variabel Z

ε2 = Pengaruh variabel lain dari luar model 2

* + 1. **Uji Hipotesis**

Untuk melakukan hipotesis dilakukan melalui hipotesis statistik dengan menggunakan analisis jalur dengan menggunakan software SPSS, dengan rincian sebagai berikut:

**Pengujian Hipotesis parsial :**

|  |  |
| --- | --- |
| H0  : *ρ*YXi= 0 | Tidak terdapat pengaruh pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap etos kerja dosen |
| Ha  : *ρ*YXi≠ 0 | Terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap etos kerja dosen |

Dimana i = 1 ; 2 ; 3 ; 4. Jika nilai *probability*< 5% berarti H0🡪 ditolak, dan Ha🡪 diterima, artinya koefisien jalur signifikan

Nilai probability > 5% berarti H0🡪 diterima

**Pengujian hipotesa simultan:**

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : *ρ*YX1=*ρ*YX2= *ρ*YX3=*ρ*YX4= 0 | Tidak terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap etos kerja dosen |
| Ha : *Salah satu ρ*YXi≠ 0 | terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap etos kerja dosen |

Nilai *probability*< 5% berarti H0🡪 ditolak, dan Ha🡪 diterima, artinya koefisien jalur signifikan

Nilai probability > 5% berarti H0🡪 diterima

**Uji Validitas**

1. **Uji Validitas Variabel** fungsi pimpinan, dari hasil perhitungan seluruh item pertanyaan, dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r kritisnya (0,300), maka seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid.
2. **Uji Validitas Variabel** kompetensi dosen, dari hasil perhitungan seluruh item pertanyaan, dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r kritisnya (0,300), maka seluruh item pertanyaan dari variabel kompetensi dinyatakan valid.
3. **Uji Validitas Variabel** motivasi, dari hasil perhitungan seluruh item pertanyaan, dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r kritisnya (0,300), maka seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi dinyatakan valid.
4. **Uji Validitas Variabel** kompensasi dari hasil perhitungan seluruh item pertanyaan, dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r kritisnya (0,300), maka seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi dinyatakan valid.
5. **Uji Validitas Variabel etos kerja** dari hasil perhitungan seluruh item pertanyaan, dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r kritisnya (0,300), maka seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid.
6. **Uji Validitas Variabel** kinerja dosen dari hasil perhitungan seluruh item pertanyaan, dimana nilai r hitungnya lebih besar dari r kritisnya (0,300), maka seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Dalam mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai *alpha cronbach*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh, bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan, reliabel,

**Uji Normalitas Data**

Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Berdasarkan hasil pengujian dengan taraf signifikansi 0,05, dimana Asymp, signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari nilai taraf signifikansinya, maka data untuk mengukur variabel penelitian menunjukan hasil yang tidak signifikan atau menerima H0, artinya bahwa data sampel berasal dari populasi yang berditribusi normal atau tidak ada perbedaan antara data sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

1. **Hasil**

**Pembahasan Analisis Verifikatif**

**1. Pengaruh Fungsi Kepemimpinanterhadap etos kerja dosen.**

Fungsi kepemimpinan, berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, terlihat bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dari pengaruh tidak langsung, maka variabel fungsi kepemimpinan merupakan variabel yang dominan, hal ini berarti tanpa ada kontribusi dari variabel lain (Variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi), maka variabel sudah dapat berdiri sendiri.

Mengingat nilai koefisien diterminasinya tertinggi pertama, maka variabel fungsi kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam membentuk etos kerja. Hal ini dipahami mengingat fungsi pemimpin mempunyai kewenangan atas kekuasaan dalam mengatur dan memerintahkan pegawainya untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu. termasuk dalam pembentukan etos.

Pengaruh fungsi kepemimpinan pada program studi manajemen industri di Provinsi DKI Jakarta dalam membentuk etos kerja ini di dukung oleh teori-teorisebagai berikut: 1).Teori Sinamo (2005) 2).Schein dalam Sedarmayanti (2013).

Pengaruh fungsi kepemimpinan pada program studi manajemen industri di Provinsi DKI Jakarta dalam membentuk etos kerja ini di dukung oleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut : 1). Disertasi Eko Supraptono, (2008), 2). Disertasi Sahat Simbolon, (2013), 3).Yousef [Darwish A.](http://www.emeraldinsight.com/action/doSearch?ContribStored=Yousef%2C+D+A)  dalam *Journal*

**2. Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap etos kerja.**

Variabel Kompetensi,berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, terlihat bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dari pengaruh tidak langsung, maka variabel kompetensi, merupakan variabel yang dominan, hal ini berarti variabel kompetensi dapat berdiri sendiri. Besaran pengaruh kompetensi dosen dalam membentuk etos kerja pengaruh terbesar kedua. Hal dapat dipahami tugas utama dosen adalah memeberikan pendidikan dan pengajaran kepada mahasiswanya, oleh karena itu kemampuan kompetensi dosen merupakan suatu kemutlakan yang ada pada dosen.

Pengaruh kompetensi dosen dalam membentuk etos kerja ini di dukung oleh teori- teori,sebagai berikut :1).Sedarmayanti (2013) 2). Wibowo,(2013), Rivai (2011)

Pengaruh kompetensi dosen dalam membentuk etos kerja ini di dukung oleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut : 1). Disertasi Biler Panjaitan, (2010), 2). Disertasi Sahat Simbolon, (2013), 3). Allexander Muzenda (2013) dalam *iJournal*

1. **Pengaruh Motivasi terhadap etos kerja Dosen.**

Variabel motivasi, berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, terlihat bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dari pengaruh tidak langsung, maka variabel variabel motivasi merupakan variabel dominan, hal ini berarti tanpa ada kontribusi dari variabel lain ( Variabel fungsi kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi ). Sudah dapat berdiri sendiri.

Besaran pengaruh motivasi dosen dalam membentuk etos kerja pengaruh terbesar ketiga. Hal dapat dipahami mengingat pelaksanaan tugas dosen akan sangat bergantung pada movasi yang dimilikinya. Semakin tinggi motivasi yang dimilikinya akan sangat meningkatkan etos kerja dosen.

Pengaruh motivasi dosen pada program studi manajemen industri di Provinsi DKI Jakarta dalam membentuk etos kerja ini di dukung oleh teori-teori sebagai berikut: 1). Sinamo dalam Rivai (2011). 2). Sinamo (2009), 3). Schein dalam Sedarmayanti (2013).

Pengaruh motivasi dosen pada program studi manajemen industri di Provinsi DKI Jakarta dalam membentuk etos kerja ini di dukung oleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut: 1). Disertasi Sugiarto, (2011), 2). Disertasi Biller Panjaitan (2010) 3). Shagha yegh at all, (2012), dalam *Journal.*

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap etos kerja dosen**

Variabel kompensasi, berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, terlihat bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dari pengaruh tidak langsung, maka variabel motivasi merupakan variabel dominan, hal ini berarti tanpa ada kontribusi dari variabel lain (Variabel fungsi kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi), sudah dapat berdiri sendiri. Besaran pengaruh kompensasi dosen dalam membentuk etos kerja memberikan pengaruh terkecil, dibandingkan dengan ketiga variabel lainnya. Hal dapat dipahami mengingat pemberian kompensasi yang diberikan pada dosen prodi manajemen industri di Provinsi DKI Jakarta belum optimum dan belum merata diantara masing-masing Universitasnya.

Pengaruh kompensasi dosen pada program studi manajemen industri di Provinsi DKI Jakarta dalam membentuk etos kerja ini di dukung oleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut : 1). Disertasi Nur’aeni, (2011), 2). Stivani Mishra, (2012), 3). Disetasi Irawan Suntoro (2009).

1. **Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Dosen terhadap etos kerja dosen.**

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R 2) yang dinyatakan dalam persentase mengambarkan besarnya kontribusi keempat variabel bebas yaitu fungsi kepemimpinan , Kompetensi, Motivasidan kompensasi dalam menentukan Etos kerja dosen adalah sebesar 72,86 persen.Mengingat pengaruh langsungnya jauh lebih besar dari pengaruh tidak langsung, maka keempat variabel tersebut merupakan variabel dominan.

Dengan demikian variabel Fungsi kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi dan kompensasi secara bersamaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam pembentukan etos kerja dosenpada Prodi Manajemen Industri di Universitas se Provinsi DKI Jakarta

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi Etos Kerja sebesar 29,24 persen. Variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja,budaya organisasi, komunikasi, kerjasama, dan lainnya.

Teori yang mendukung pengaruhfungsi kepemimpinan,kompetensi,motivasi dan terhadap etos kerja dosen pada Prodi Manajemen Industri di Universitas se Provinsi DKI Jakartadi dukung oleh beberapa teori sebagai berikut : 1). Sinamo (2002). 2). Sinamo (2009), 3).Schein dalam Sedarmayanti (2013), 4). Wibowo,(2013:14), 5).Simamora (2004).

1. **PengaruhEtos Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Besaran pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen sebesar 83,35 persen. sedangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja pada ditunjukan oleh nilai sebesar 16,65 persen. Variabel lain dimaksud seperti loyalitas kerja, semangat kerja,kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh etos kerja dalam membentuk kinerja dosen, ini di dukung oleh teori- teori sebagai berikut : 1). Rivai, (2004).2). Ivancevich at all (2007).

Pengaruh etos kerja dalam membentuk kinerja dosen, ini di dukung 0leh hasil penelitian sebagai berikut :1). Disertasi Kadir (2008), Disertasi Umi Narimawati, (2005), 3). Stivani Mishra (2012) dalam jurnal.

**5. KESIMPULAN**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dari data sekunder dan data primer serta hasil analisis jalur dan pengujian hipotesa dari data penelitian yang menghimpun berbagai informasi responden, maka dapat di simpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1.a. Kondisi fungsi kepemimpinan secara keseluruhan dapat digambarkan Cukup Baik menuju baik, Dimensi dalam penelitian ini terdiri atas empat dimensi, dimana dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi pengambilan keputusan. Namun demikian masih terdapat aspek dua yang lemah,yaitu :Pimpinan jarang membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh dosen,danPimpinan kurang memiliki kemampuan sebagai penghubung dengan pihak luar.

Kesimpulan tentang kondisi fungsikepemimpinan ini didukung oleh hasil wawancara dengan exper judment, yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan pada program studi manajemenindustridi PerguruanTinggiSwastaKopertisWilayah III Jakarta masih belum optimal.

1.b. Kompetensi dosen berada pada kategori Cukup Baik menuju Baik. Dimana dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi pedagogik. Namun demikian masih terdapat aspek dua yang lemah,yaitu: Dosen kurang mampu melakukan umpan balik dosen dari mahasiswa dalam perkuliahan, dan Dosen kurang mampu mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliahnya.

Kesimpulan tentang kondisi kompetensi dosen ini didukung oleh hasil wawancara dengan exper judment, yang menyatakan bahwa kompetensi dosenpada program studi manajemenindustridi PerguruanTinggiSwastaKopertisWilayah III Jakarta masih belum optimal dan belum merata.

1.c. Motivasi dosen berada pada kategori Cukup Baik menuju Baik,Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kebutuhan berprestasi. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu Dosen dalam bekerja kurang melakukan bekerjasama, dan dosen dalam bekerja kurang berani mengambil resiko.

Kesimpulan tentang kondisi motivasi dosen ini didukung oleh hasil wawancara dengan exper judment, yang menyatakan bahwa motivasipada program studi manajemen industri di PerguruanTinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta masih belum optimal dan belum merata.

1.d. Kompensasi dosen berada pada kategori Cukup Baik menuju Baik, Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kompensasi langsung. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah, yaitu: Dosen kurang mendapatkan kemudahan dalam pinjaman dari universitas atau Koperasi, dan Lembaga dimana tempat kerja belum mampu menyediakan sarana untuk makan bersama yang besar dan represenatif .

Kesimpulan tentang kondisi kompensasi ini didukung oleh hasil wawancara dengan exper judment, yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima dosen pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta masih belum memadai, dan variasi besarannya belum merata.

2. Etos kerja dosen berada pada kategori Cukup Baik menuju Baik,Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi sikap disiplin. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah, yaitu: Dosen kurang optimal dalam melaksanakan tugas sesuai kewenangan, dan Dosen kurang mampu memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Kesimpulan tentang kondisi etos erja ini didukung oleh hasil wawancara dengan exper judment, yang menyatakan bahwa kondisi etos kerja pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta masih belum optimal.

3. Kinerja dosen berada pada kategori Cukup Baik menuju Baik. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi melaksanakan pengabdian pada masyarakat. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu: Dosen selalu mewakil delegasi nasional dan internasional untuk kemajuan lembaga tempat saya mengajardan aspek terlemah kedua yaitu dosen kurang mampu menterjemahkan/menyadur buku ilmiah yang diterbitkan (ber-ISBN).

Kesimpulan tentang kondisi fungsi kepemimpinan ini didukung oleh hasil wawancara dengan exper judment, yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan pada program studi manajemen industri di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah III Jakarta masih belum optimal dan belum merata.

1. Secara parsial Fungsi kepemimpinan memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap etos kerja dosen Prodi Manajemen Industri Di Provinsi DKI Jakarta dengan total pengaruh sebesar 26,23 persen.

Kesimpulan ini sejalan dengan pernyataan expert judment yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan yang efisien dan efektif akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja.

1. Secara parsial Kompetensi memberikan pengaruh terhadap etos kerja dosen Prodi Manajemen Industri Di Provinsi DKI Jakartadengan total pengaruh sebesar 18,22 persen. Pengaruh kompetensi terhadap etos kerja menempati posisi kedua.

Kesimpulan ini sejalan dengan pernyataan expert judment yang menyatakan bahwa kompetensi dosen yang tinggi dan merata akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja.

1. Secara parsial motivasi dosen memberikan pengaruh terhadap etos kerja dosen Prodi Manajemen Industri Di Provinsi DKI Jakartadengan total pengaruh sebesar 14,74 persen. Pengaruh motivasi terhadap etos kerja menempati posisi keempat.

Kesimpulan ini sejalan dengan pernyataan expert judment yang menyatakan bahwa motivasi dosen yang tinggi dan merata akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja.

1. Secara parsial kompensasi dosen memberikan pengaruh terhadap etos kerja dosen Prodi Manajemen Industri Di Provinsi DKI Jakartadengan total pengaruh sebesar 13,62 persen. Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja menempati posisi terkecil.

Kesimpulan ini sejalan dengan pernyataan expert judment yang menyatakan bahwa kompensasi dosen yang memadai dan merata akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja.

1. Secara simultan Fungsi kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi , dan kompensasi dosen memberikan pengaruh terhadap etos kerja dosen Prodi Manajemen Industri Di Provinsi DKI Jakartadengan total pengaruh sebesar 72,86 persen. Adapun pengaruh variabel lain yang tidak diteliti, sebesar 27,14 persen.

Kesimpulan ini sejalan dengan pernyataan expert judment yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan, kompetensi dosen, motivasi dosen, kompensasi yang tinggi dan merata akan mampu memberikan pengaruh secara simultan yang sangat signifikan terhadap peningkatan etos kerja.

1. Etos kerja dosen memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen Industri Di Provinsi DKI Jakartasebesar 83,30 persen.

Kesimpulan ini sejalan dengan pernyataan expert judment yang menyatakan bahwa etos kerja dosen yang tinggi dan merata akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen Prodi Manajemen Industri Di Provinsi DKI Jakarta.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2006 Prosedur Penelitiaan suatu Pendekatan, Edisi Revisi. Jakarta: Rieka Cipta

As’ad, Moh. 2004. Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Liberty.

Ghazanfar, Faheem. Et al. 2011. A Study of Relationships between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. ([http: //www.ijbssnet.com/joumals/vol.2No.1;January](http://www.ijbssnet.com/joumals/vol.2No.1;January) 2011/11.pdf diakses tanggal 5 April2015)

Ghozali. Imam. 2008 Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS. Semarang: Undip.

Gibson, Donnely, dan Ivancevich. 2008. Prilaku Struktur, Proses. Terjemahan Edisi 9. Jilid 2. Jakarta: Aksara.

Gomes, F. Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta :Penerbit Andi.

Griffin, R., 2010. *Fundamentals of Management*. Sixth Edition. Masson USA: South Western Cengage Learning

Harpe, Marco van et al. 2002. The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation. ([http://papers.ssrn.com/ sol3/papers.cfm? abstract](http://papers.ssrn.com/%20sol3/%20papers.%20cfm?%20abstract) id=595361. Diakses 6 April 2015)

Ivancevich John M., Konopaske Robert, Matteson Michael T. (2006), *PerilakudanManajemenOrganisasi*, Erlangga, Jakarta.

Lawler III, Edward E. 2003. Treat People Right How Organizations and Individuals can Propel each other Into a Virtuous Spiral of Succses. San Fransisco: Jossey-Bass.

Lelikwati, Karel A. 2004. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansila dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen Papua. *Jurnal Economic Resources, (Online),* ([http: // isjd.pdii.lipi.go.id/admin / jurnal / 3205111118.pdf](http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3205111118.pdf), diakses tanggal 8 April 2015)

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Nitisemekto, Alek S 1996. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia

Odunlade, R.O. 22012. Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaaction in Libraries and Information Centres in Nergeria. Digital Commons University of Nebraska, (Online), (http:// www.webpages.uidaho.edu/-mbolin/odunlade.htm, diakses 4 April 2015)

Robbins, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi: Konsep Kontraversi, dan Aplikasi. Terjemahan oleh Hadyana Pudjaatmaka. Jakarta: PT. Prehallindo

---------, 2009. *Management*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.

Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

---------, 2004 ; 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Saydam, Gouzali. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan

Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

----------,2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan*

 *Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT,. Bumi Aksara

Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. Grafika Mardi Yuana, Bogor.

Sugiyono. 2009. Metode Penbelitian Bisnis Bandung: Alfabeta

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN

Singodimedjo, Markum & Nusron, Muhammad. 2000. *Human Resourse Management, Master Management and Admistration Studies,* Surabaya

Sugiyono. 2007, Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Umar, Husein. 2007. *Strategic Management in Action.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Uno, Hamzah. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo (2010), *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers, Jakarta.

------------ (2013), *Manajemen Kinerja*, edisiketiga, RajawaliPers, Jakarta.

Yuyun Wirasasmita. 2008. Uji Kelayakan Model. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran. Bandung