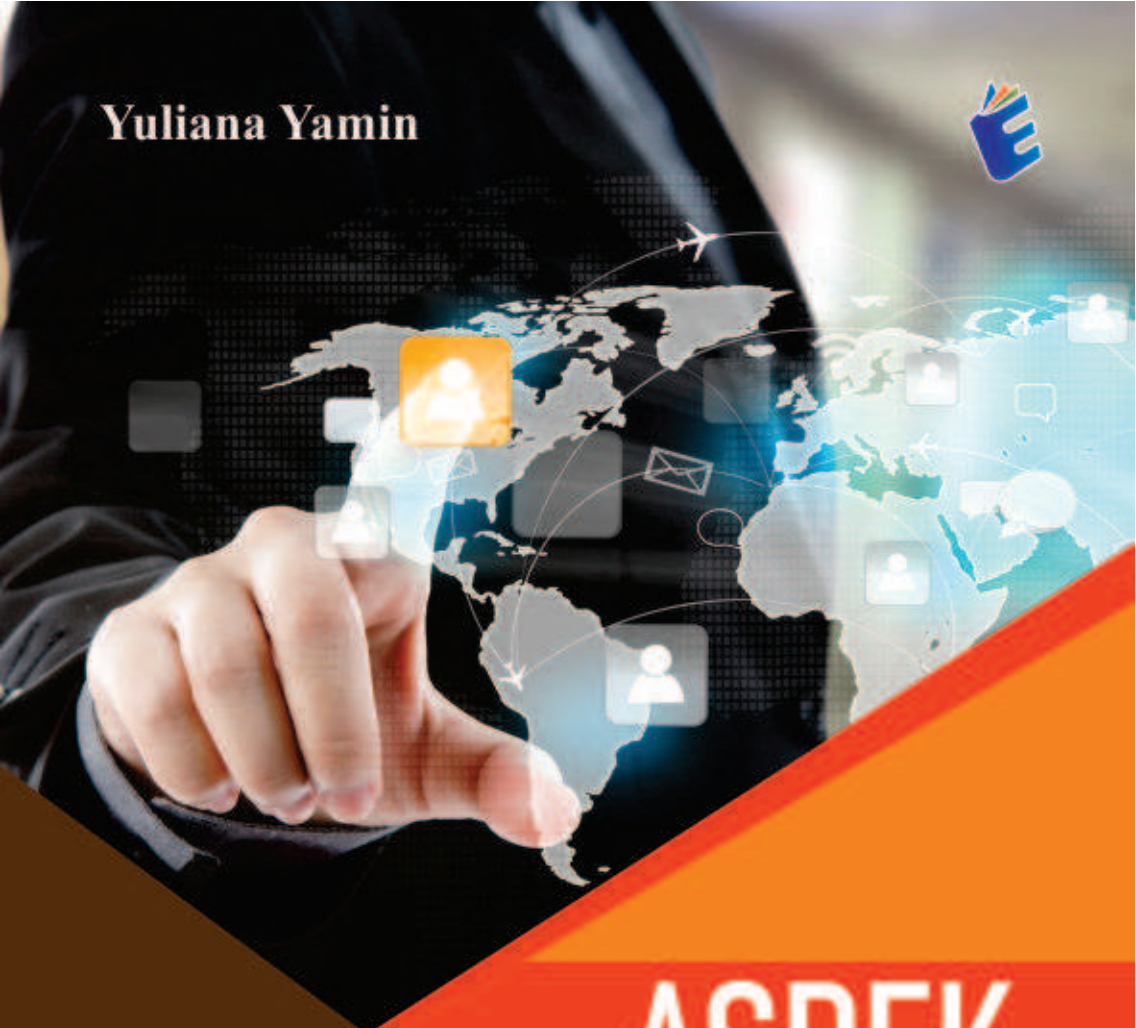


Yuliana Yamin



ASPEK
PENUNJANG
KINERJA DOSEN

KINERJA DOSEN

Biografi



Yuliana Yamin, S.E., M.M. Menyelesaikan Gelar Sarja Ekonomi Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai pada Tahun 2001 dan melanjutkan Magister Manajemen. Pada Program Manajemen di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai pada Tahun 2015. Dan di angkat sebagai Dosen di Fakultas Ekonomi pada Tahun 2003 Di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.



ASPEK PENUNJANG KINERJA DOSEN

Yuliana Yamin



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

ASPEK PENUNJANG KINERJA DOSEN

Penulis : Yuliana Yamin

Editor : Darmawan Edi Wiyoto, S.Pd., M.Pd.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Ahmad Yusuf Efendi, S.Pd.

ISBN : 978-623-487-120-3

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, SEPTEMBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul “Aspek Penunjang Kinerja Dosen”. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademi, agar kinerja dosen tersebut tercapai maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, namun dorongan atau motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II KINERJA DOSEN.....	8
A. Konsep Dasar Tentang Kinerja Dosen	8
B. Kinerja Dosen Dalam Proses Pendidikan.....	9
C. Pengukuran Kinerja Dosen.....	15
BAB III MOTIVASI KERJA	20
A. Konsep Dasar Tentang Motivasi Kerja	20
B. Pentingnya Motivasi Kerja Dosen.....	22
C. Motivasi Kerja dalam Kinerja Dosen	28
BAB IV KEPUASAN KERJA	33
A. Konsep Dasar Tentang Kepuasan Kerja	33
B. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	36
C. Peranan Penting Kepuasan Kerja.....	37
D. Kepuasan Kerja dalam Kinerja Dosen	40
BAB V PENUTUP	47
DAFTAR PUSTAKA	49
TENTANG PENULIS.....	53

BAB 1

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi. (Trianto dan Tutik 2006:3). Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen.

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi. Mangkunegara (2004 : 67) memberikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

BAB

2

KINERJA DOSEN

A. Konsep Dasar Tentang Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979). Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira 2007:1)

1. Mathis - Jackson (2004:378) mendefinisikan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut.
 1. Kuantitas dari hasil,
 2. Kualitas dari hasil,
 3. Ketepatan waktu dari hasil,
 4. Kehadiran, dan

BAB

3

MOTIVASI KERJA

A. Konsep Dasar Tentang Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar mengetengahkan pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah : Uno (2007 : 1) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Robbins (2006 : 213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004 : 6) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi

BAB 4

KEPUASAN KERJA

A. Konsep Dasar Tentang Kepuasan Kerja

Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin (2005:160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya.. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Anoraga (2006:82) mengungkapkan “bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.

Kreitner dan Kinicki terjemahan Erly Suandy (2000:271) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Mangkunegara (2004:120) mengungkapkan tentang teori-teori kepuasan kerja yaitu: teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg. Penjelasan mengenai teori tersebut diungkapkan oleh Mangkunegara (2004:120-123) sebagai berikut.

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Equity theory kepuasan kerja seseorang tergantung

BAB 5

PENUTUP

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, terdapat beberapa catatan penulis terhadap kemajuan kinerja dosen kedepannya sebagai berikut Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi dosen perlu dorongan dengan meningkatkan motivasinya terutama motivasi akan prestasi, karena hasil penelitian aspek prestasi ternyata yang paling rendah. Untuk hal tersebut universitas hendaknya memberikan penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial terhadap prestasi yang telah dicapai dosen dan diharapkan universitas memberikan penilaian prestasi kerja secara adil. Memotivasi dosen mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi secara periodik melalui kegiatan akademik, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memotivasi untuk membuat buku ajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan bidangnya, dengan cara memberikan biaya stimulan dari yayasan atau membuat proposal hibah ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen tetap agar mencapai kinerja yang optimal perlu dilakukan, diantaranya dengan cara menjaga agar semua hak-hak dosen diberikan dengan baik dan tepat waktu, kenaikan gaji berkala sangat diharapkan oleh dosen sebagai wujud dihargainya etos kerja dan lama kerja di universitas tersebut, juga selalu menjaga hubungan yang baik sesama dosen dengan mengadakan pertemuan non formal agar

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Terjemahan Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Punblisher
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Depdiknas.2001. *Himpunan Ketentuan-Ketentuan Pembinaan Karier Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi Di Indonesia*. Jakarta: PT. Sinar Kreasi.
- Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2006. *SuratEdaran*.
<http://bangau88.prabowo.com/news/article.php?catID=10&id=40>
(08 Agustus 2007).
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Irianto, Agus. 1988. *Statistik Pendidikan (1)*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan LPTK..
- Kreitner, Robert - Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*.

- Terjemahan Suandy Erly. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior Seventh Edition*. Singapore: McGraw- Hill Book Co
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot AMH. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Kinerja: Apa Itu?*. <http://ronawajah.wordpress.com/> 2007/05/29/kinerja-apa-itu (23/12/2007)
- Mathis, Robert L.- Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Angelica Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- PPs. 2003. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Tesis, dan Disertasi Program Pascasarjana*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohadi. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Guru pada Kinerja Guru Bantu SMA di Kabupaten Kendal*. Tesis. Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Rumiyati. 2006 *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Kedokteran UKI Jakarta*. [http:](http://)

//pasca.uns.ac.id/mod.php? mod = publisher &op=viewarticle&artid=144 (17 November 2007).

- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subekti, Heru. 2008. *Indikator Kinerja*. <http://subektiheru.blogspot.com/>. (01 Februari 2009)
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistik*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta.
- 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Triton, P B. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Sttistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandiri.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books
- Wartulas, Sri. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kota Semarang*. Tesis. Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi*

dan Psikologi Personalia. Terjemahan Shobaruddin Muh.
Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

Winardi. 2004. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT
RajaGrafindo Pesada

Wiyono, Sutarto. 2007. *Motivasi Kerja*. Salatiga: Widya Sari.

TENTANG PENULIS



Yuliana Yamin, S.E., M.M. Menyelesaikan Gelar Sarja Ekonomi Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai pada Tahun 2001 dan melanjutkan Magister Manajemen. Pada Program Manajemen di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai pada Tahun 2015. Dan di angkat sebagai Dosen di Fakultas Ekonomi pada Tahun 2003 Di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.