

Pengaruh Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah

Maryadi

Dosen PPS (S2) Manajemen Pendidikan dan FIP IKIP PGRI Semarang

Abstract: This study aims to know the intended direct or indirect motivation, education and training, organizational climate, teacher performance competency Kopertis vi central Java region. The results prove that: (1). The effect of motivation on the basis of competence sebesar 33.6%, (2). Effect of training on the competence of 33.0%, (3) the influence of organizational climate on the competence of 26.9%, (4). Effect of motivation on the performance of 37.0%, (5). Effect of training on faculty performance motivasi orders for 37.0%, (6).The influence of organizational climate for 37.3%, (7). Effect of competence for faculty performance by 21.9% (8). The magnitude of the effect together or effective contribution (SE) 56.5%, 37.3% organizational climate greatest influence on faculty performance.

Abstrak : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui langsung maupun tidak langsung motivasi, pendidikan, dan pelatihan, iklim organisasi, kompetensi terhadap kinerja dosen kopertis wilayah vi jawa tengah. Hasil penelitian membuktikan bahwa : (1). Pengaruh motivasi terhadap kompetensi dasar sebesar 33,6% ; (2). Pengaruh diklat terhadap kompetensi sebesar 33,0 % ; (3) pengaruh iklim organisasi terhadap kompetensi sebesar 26,9 % ; (4). Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 37,0 % ; (5). Pengaruh diklat terhadap motivasi kinerja dosen sebesar 37,0 % ; (6). Pengaruh iklim organisasi sebesar 37,3 % ; (7). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen sebesar 21,9 % (8). Besarnya pengaruh secara bersama-sama atau sumbangan efektif (SE) 56,5 %, iklim organisasi 37,3 % paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

KATA KUNCI : kinerja, motivasi, diklat, iklim organisasi, dan kompetensi.

Dosen bermutu diharapkan dosen yang mampu menghasilkan pembelajaran yang efektif, penelitian, karya ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu tinggi. Rendahnya kualitas dosen koordinator perguruan tinggi swasta (kopertis) wilayah vi jawa tengah melakukan berbagai kegiatan antara lain pembinaan pada dosen, menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan, pemilihan dosen berprestasi, memberikan penghargaan kepada seorang yang berprestasi, mendorong bagi dosen untuk meningkatkan penelitian, menjaga organisasi yang produktif.

Dosen di perguruan tinggi merupakan tenaga profesional, hal ini dinyatakan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Tercapai tidaknya mutu pendidikan di perguruan tinggi ditentukan oleh mutu dosen. Dosen dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat mewujudkan standar kinerja yang

bermutu. Penelitian dilakukan Mardi Wiyono (2009 : 578) menyimpulkan bahwa motivasi dosen masih rendah. Hal ini dibuktikan dosen masih mengajar asal-asalan, hanya menggunakan sistem acara perkuliahan, dosen jarang penelitian pengabdian dan karya ilmiah yang dihasilkan. Dosen jarang melakukan aktivitas masyarakat. Iklim organisasi juga kurang kondusif seperti fasilitas fisik pembelajaran yang masih kurang memadai. Diklat yang diikuti dosen belum efektif karena setelah diklat cenderung belum menunjukkan perubahan tingkah laku yang signifikan. Perilaku dosen sebelum dan sesudah diklat hampir tidak ada bedanya. Ketidakpuasan itu ditunjukkan antara lain dengan masih banyak dosen yang belum mendapat dana penelitian pengabdian masyarakat yang memadai. Kompetensi dosen juga masih diragukan.

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu (a) perilaku, (b) hasil, (c). Efektivitas organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan, hasil kerja organisasional menekankan kepada aspek proses kerja (Smith, 1976:296). Istilah kinerja bisa diartikan sebagai performansi yang berupa proses hasil kerja secara individu maupun organisasi. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Smith (1976:296) yang dikutip Mulyasa (2006:136) berpendapat bahwa kinerja adalah “*output form processes*”, yang kinerja berarti kinerja merupakan hasil atau keluar dari suatu proses. Rivai dan Basri (2005), berpendapat bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan dan kepuasan (dalam http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s_lemam/2008/ji_unkpe-ns-sl-20083143048-9689-bumbu_desa chapter 2.pdf). Dari pernyataan tersebut, dikatakan bahwa unjuk kerja terutama dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan situasi. Dalam mengendalikan kinerja menurut Drucker (1997:237-242), ada lima dimensi kinerja sebagai berikut :

- a. Dimensi fisiologis, yaitu manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai keadaan fisiknya.
- b. Dimensi psikologis, yaitu bekerja merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.
- c. Dimensi sosial, yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial di antara karyawan.
- d. Dimensi ekonomi, bekerja adalah kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat karyawan dalam berprestasi.

Dimensi keseimbangan, yaitu keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memicu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan. Menurut Gibson, David, Darwis, dan Lofgquest (1970) (dalam Sutisna, 1995), terdapat tempat faktor yang menjadi dimensi kinerja, yang diukur dalam penilaian performansi kerja yaitu : (1). *Performance*, yang menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan, (2). *Conforms*, merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan-rekan, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, (3). *Dependability*, melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan dan disetujui kmntaryawan sendiri, (4) *personal adjustment*, melihat bagaimana kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja Dosen

Kinerja dosen tidak terlepas dari bahasan kualitas dosen itu sendiri. Kualitas merupakan istilah yang berkaitan dengan sudut pandang dan sudut kepentingan pengguna. Menurut Sallis (2004:21) “kualitas sebagai konsep yang licin (*a slippery concept*)”. Perbedaan terjadi karena konsep yang bertolak dari standar absolute (*absolute concept*), dan standar yang relatif (*relative concept*). Standar absolut beranggapan bahwa kualitas merupakan suatu keindahan, kebenaran yang pasti dan tanpa kompromi. Sementara yang standar relative bertolak dari pikiran bahwa kualitas merupakan sesuatu yang “*not be expansive and exclusive, may be beautiful but not necessarily so. They do not have to be special. They can be ordinary, commune place, anti familiar*” (sallis, 2004:23). Alasan definisi relatif berdasarkan kenyataan bahwa adanya perbedaan antara kepentingan subjek penghasil dengan kepentingan pemakai barang atau jasa.

Dalam dunia pendidikan ada dua hal pokok yang perlu ditekankan untuk dikemukakan, yaitu apa hasil pendidikan berupa nilai tambah bagi subjek didik yang memiliki tingkat kepentingan yang berbeda antara subjek didik sebagai pemakai utama hasil pendidikan, orangtua sebagai pemakai kedua, pasar tenaga kerja sebagai pemakai ketiga, dan dosen atau staf pendukung sebagai orang yang terlibat dalam proses pendidikan yang justru “menggunakan” subjek didik itu sendiri.

Menurut Sanusi (1991:36), “secara substantif istilah kualitas mengandung dua hal, yaitu sifat dan taraf”. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda sedangkan taraf menunjukkan kedudukannya dalam skala. Tiap manusia mempunyai pandangan yang beragam tentang sifat dan taraf tersebut. Demikian juga halnya dengan sifat dan taraf kualitas pendidikan. Deskripsi berdasarkan pendekatan ekonomi dengan penekanan pada relevansi kelauran pendidikan dengan dunia kerja, yang ditampilkan melalui istilah-istilah “siap kerja”, “siap latih” dan “sikap pakai” akan berbeda dengan deskripsi yang memakai pendekatan kedua ditampilkan dengan istilah sikap, kepribadian, dan kemampuan intelektual sesuai dengan tujuan pendidikan nosional.

Kinerja dosen yang baik menurut Nasution (dalam Sartika, 1999:92), dinyatakan sebagai berikut”: (1) memahami dan menghormati para siswa, (2)

menghormati bahan pelajaran yang diberikannya, (3) menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran, (4) menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu, (5) mengaktifkan mahasiswa dalam belajar, *learning by doing*. (6) memberikan pengertian dan bukan hanya kata-kata belaka, (7) menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan masiswa, (8) mempunyai tujuan dengan tiap pelajaran yang diberikannya, (9) tidak hanya mengajar melainkan juga membentuk pribadi mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut di atas yang dimaksud kinerja dosen dalam penelitian ini adalah tanggungjawab utama seorang dosen adalah melaksanakan tugas-tugas rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki pengetahuan yang tinggi dengan indikator adalah tridharma perguruan tinggi yakni (1) melaksanakan pendidikan/pengajaran, (2) mengadakan penelitian, dan (3) melakukan pengabdian pada masyarakat.

Movitasi Kerja

Motivasi berasal dari bahwa latin *movere* yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggris disebut to move, melakukan pekerjaan (Irawan, 1997:47). *Motive* dapat diartikan sebagai suatu daya yang berada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulasi, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi secara khusus dan dalam cara ini akan bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan (Lunenburg & Orstein, 2000:88-89).

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pembelajaran tertentu, mengganggu orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang lainnya bekerja biasa saja. Tentunya semua ini ada dasar/alasan yang menyebabkan dan mendorong seseorang bersedia bekerja seperti ini, dengan kata lain pasti ada motivasinya. Tidak ada suatu institusi yang bisa berhasil tanpa tingkat usaha dan komitmen dari anggotanya. Oleh karena sebagai dosen perlu memahami hakikat motivasi dan faktor-faktor yang mendorong seseorang. Motivasi merupakan keinginan yang terdapa pada individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Winardi, 1983). Wexly dan Yulk (Moh. As'ad, 1982:182) memberikan batasan tentang motivasi sebagai *the processes by which behavior is energized and ducted*. Menurut Gibson, dkk (2010) motivasi adalah kekuatan yang bekerja pada seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Definisi lain menurut Mondy (1981), *motivation is willingness to put forth in pursuit of organizational goals*. (Owen, 1991:102), menegaskan bahwa motivasi bukanlah perilaku akan tetapi mempengaruhi perilaku, sebagaimana dikemukakan secara lengkap berikut ini, "*motivation is not vehavior, it is a that affect behavior*" (motivasi bukan perilaku, motivasi adalah keadaan internal yang kompleks yang tidak dapat diamati secara langsung tapi mempengaruhi)

Sementara itu, menurut Nursalam (2002:93), motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan

tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Menurut Hasibuan (2000:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi diartikan sebagai konsep yang dipakai untuk menjelaskan tentang kondisi internal, kejiwaan dan mental seperti harapan, aneka keinginan *motivation* (Hirarki kebutuhan Maslow, ERG Alderfer, Teori dua faktor Herzberg dan teori kebutuhan yang dipelajari adalah empat teori konten yang penting dari teori motivasi).

Jucius (1962:296) mendefinisikan pelatihan sebagai, *"the term training is used here to indicated any process by which the aptitudes, skill and abilities of employees to perform specific jobs are increased"* (pendidikan yang digunakan disini adalah menunjukkan setiap proses mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu)

Pelatihan adalah usaha sadar untuk memperbaiki kinerja agar pelatihan efektif, maka setiap pendidikan harus direncanakan dengan mantap, dilaksanakan dengan tepat, dan dikendalikan dengan ketat. Idealnya, pendidikan itu dapat menyeimbangkan tujuan organisasi lembaga pengirim dengan tujuan individu pesertanya. Berbeda dengan pelatihan, maka yang disebut dengan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

Sirkula (1982:185) menyatakan *"training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personel keran ethical knowledge and skill for definite purpose"*. Pernyataan Sirkula tersebut mengandung makna bahwa diklat dimaksudkan untuk memperbaiki penugasan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Diklat adalah untuk meningkatkan keterampilan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja. Jadi ada hubungan tidak langsung antara diklat dengan kinerja.

Procton & Trouton (1983:13) menyatakan, "pelatihan ialah perbuatan sadar dalam menjanjikan berlangsungnya proses belajar mengajar. Pertanyaan proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar selalu diupayakan yang tadinya peserta pelatihan tidak tahu menjadi tahu, dan yang mula tidak terampil setelah pelatihan menjadi terampil. Orang yang terampil tentu prestasi kerjanya akan meningkat. Jadi, ada hubungan yang tidak langsung antara pelatihan dengan kinerja. Siagian (1984:7) menyatakan bahwa pandangan secara mikro mengenai definisi Noe tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara diklat dengan kompetensi.

Menurut Noe (2008:1) pelatihan adalah upaya terencana dari sebuah organisasi dalam memfasilitasi pembelajaran yang dilakukan karyawan terkait dengan kompetensi yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi dimaksud meliputi pengetahuan, kemampuan/keahliannya, dan perilaku yang sangat penting bagi kesuksesan kinerja karyawan (dosen). Berdasarkan dua pendata tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa diklat adalah proses merekayasa perilaku seseorang, termasuk dosen sedemikian rupa dalam aspek pengetahuan, sikap

dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas kerjanya secara optimal sebagai akibat tuntutan dan perkembangan lingkungan.

Iklm Organisasi

West (2000) berpendapat bahwa iklim organisasi merujuk pada berfungsi organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan. Ini adalah jawaban atas pertanyaan “bagaimana rasanya bekerja di sini?”, dengan demikian, iklim organisasi adalah suatu metafora yang menggambarkan persepsi karya secara individual mengenai lingkungan organisasi mereka, suatu persepsi yang dapat mempengaruhi motivasi, inovasi dan kinerja mereka.

Iklim organisasi yang kondusif diperlukan bagi anggota organisasi untuk beraktivitas dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Pengalaman menunjukkan bahwa suasana kerja yang menggairahkan dapat memotivasi karyawan untuk berbuat lebih banyak bagi organisasi (Siagian, 1986). Iklim organisasi yang memadai, bekerja pada tempat yang baik, bersih dan sehat dapat memberikan kepuasan yang dibandingkan dengan bekerja dalam lingkungan yang kurang memadai (Surya, 1994). Lebih lanjut dikemukakan oleh Surya (1994), iklim organisasi yang tidak hanya bersifat fisik akan tetapi juga bersifat psikis dan sosial, misalnya suasana hubungan antara dosen, hubungan dengan atasan dan masyarakat, oleh anggota organisasi, perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi, sistem penggajian, fasilitas fisik, ruang kerja, dan ketersediaan peralatan, permesinan yang dibutuhkan, serta teknologi yang digunakan (Surya, 1994). Semua hal-hal yang telah disebutkan tadi diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kompetensi

Menurut Sutermeister (1974:7-8) “*Ability is deemed to result from knowledge and skill. Skill is affected by attitude and personality*”. (Kemampuan dianggap sebagai hasil dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku seseorang). Spencer & Spencer (1993:9) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang saling berhubungan sebab akibat sehingga merujuk pada efektivitas dan kinerja tinggi dalam pekerjaan atau situasi tertentu Karakteristik individu, apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja yang efektif dengan yang tidak efektif.

Kompetensi menurut Chung & Meginson (1999:207) ialah kewenangan adalah sifat, pengetahuan, dan kemampuan pribadi seseorang yang relevan dengan menjalankan tugasnya secara efektif. Conny R. Semiawan (2006:15) mendefinisikan kompetensi ialah kemampuan (*ability*), keterampilan (*skills*), dan sikap yang baik dan tuntas untuk menjalankan perannya secara lebih efisien. Spencer & Spencer (1993:8), ada lima tipe karakteristik kompetensi yaitu : (1) motif, (2) sifat-sifat (*traits*), (3) konsep diri (*self-concept*), (4) pengetahuan (*knowledge*), dan (5) keterampilan (*skills*). Kompetensi berupa keterampilan dan pengetahuan dapat dilihat tetapi kompetensi berupa motif, traits, dan konsep diri sering tersembunyi. Spencer & Spencer (1997:6) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : “*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-*

referenced effective and superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is fairly deep and enduring part of a person's personality and can predict behavior in wide variety of situation and job task. Causally related means that a competency causes or predicts behavior and performance. Criterion-reference means that the competency actually predicts criterion or standard". Kompetensi ialah sesuatu yang mendasari karakteristik seorang individu yang secara klausul berhubungan dengan referensi kriteria efektif dan kinerja tertinggi dalam pekerjaan atau situasi. Mendasari karakteristik artinya kompetensi yang mantap dan nyata serta merupakan bagian yang kekal dalam kepribadian yang dimiliki seseorang yang dapat meramalkan perilaku dalam situasi dan tugas pekerjaan yang bervariasi dan luas. Secara klausul memiliki hubungan berarti bahwa suatu kompetensi menyebabkan atau meramalkan perilaku dan kinerja. Referensi kriteria berarti bahwa kompetensi secara nyata memprediksi kriteria atau standar.

METODE

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh motivasi, diklat, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja dosen PTS Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan model *Second Order Confirmatory Factor Analysis*. Faktor analisis, yaitu model ditentukan lebih dahulu melalui landasan teori. Alat yang digunakan adalah model persamaan struktural atau LISREL (*Linear Structural Relationship*) dengan sofwar Amos. Populasi dalam penelitian ini dosen PTS Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah, berjumlah 4330 orang dosen. Mengingat banyaknya populasi, maka sampel = 201 orang dosen, 10 PTS mewakili masing-masing karisidenan. Menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengukuran memakai likert untuk mengungkapkan perasaan responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan positif dan negatif. Untuk variabel independen memakai distribusi frekuensi, range, modus/median dan standar deviasi. Untuk variabel motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, dan kinerja memakai pengolahan sejumlah skor butir untuk setiap indikator dari sub komponen dan dihitung rata-ratanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi terhadap kompetensi
Nilai estimasi 0.326, artinya pengaruhnya 32,6% taraf signifikan 0,02%
2. Pengaruh Diklat terhadap kompetensi
Nilai estimasi 0.330, artinya pengaruhnya 33,0%, taraf signifikan 0,01%
3. Pengaruh Iklim organisasi terhadap kompetensi
Nilai estimasi sebesar 0,269, artinya pengaruhnya 26,9%, taraf signifikan 0,14%
4. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja
Nilai estimasi 0.227, artinya pengaruhnya 22,7%, taraf signifikan 0,30%
5. Pengaruh Iklim diklat terhadap Kinerja dosen

- Nilai estimasi 0.233, artinya pengaruhnya 23,3%, taraf signifikan 0,39%
6. Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja
Nilai estimasi 0.260, artinya pengaruhnya 26,0%, dengan taraf signifikan 0,25%
 7. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja
Nilai estimasi 0.219, artinya pengaruhnya 21,9%, dengan taraf signifikan 0,40%
 8. Pengaruh Motivasi kerja, diklat, iklim organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama 78,7%. faktor lain di luar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja sebesar 21,4%.

SIMPULAN

1. Motivasi dalam kategori tinggi, pengaruh motivasi terhadap kompetensi sebesar 32,6%, pengaruhnya positif dan signifikan
2. Variabel diklat dalam kategori baik, pengaruh variabel diklat terhadap kompetensi 33,0% pengaruhnya positif dan signifikan.
3. Iklim organisasi dalam kategori baik. Pengaruh iklim terhadap kompetensi 26,9%, pengaruhnya positif dan signifikan
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung 22,7%, tidak langsung 12,5%, pengaruh totalnya 35,2%, pengaruhnya positif dan signifikan
5. Pengaruh diklat terhadap kinerja secara langsung 23,3%, tidak langsung 13,8%, pengaruh totalnya 37,0%, pengaruhnya juga positif dan signifikan
6. Temuan model fullSEM pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja secara langsung 26,0%, tak langsung 11,35, pengaruh total 37,3%
7. Temuan model fullSEM pengaruh kompetensi terhadap kinerja 21,9%. Ini merupakan pengaruh langsung, sedangkan tak langsung tidak ada. Pengaruh ini positif dan signifikan jika kompetensi dosen baik, maka kinerjanya pun juga baik. Motivasi, diklat iklim organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 78,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Chung, K. H., & Megginson, I., C. 1999. *Organizational Behavior Developing Managerial Skills*. New York : Harper & Row Publisher.
- Conny. R. sEmiawan. 2006. *Memantapkan Peran LPTK dalam Peningkatan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Pidato Dies Natalis ke-42 Universitas Negeri Yogyakarta.
- Drucker, Peter F. 1997. *Managing in a Time of Great Change*. Alih Bahasa Agus Teguh Hardoyo. Jakarta : PT Elex Media Komputerindo.
- Gibson, J.L. Ivanacevich, J.M. Donnely, J.H. & Konopaske. 2009. *Organization Behavior, Structure, Process*. Thirteenth Edition. New York : Mc. Graw International Editon.

- Irawan. P. 1997. *Teori Belajar dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta : Pusat antara Universitas.
- Jucius. 1962. *Personnel Management*. Tokyo : Charles E. Tuttle Company.
- Lunenburg A.C. & Orstein F.c. 2000. *Educational Administration*. Singapore : Wadworth.
- Mardi Wiyono. 2009. *Profesionalisem Dosen dalam Program Penjaminan Mutu, Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 16, Nomor 1, Februari, h.57.
- Noe, R.A. 2008. *Employee Training and Development*. New York : Mc Graw-Hill Irwin.
- Nursalam. 2002. *Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sallis. 2004. *Total Quality Management*. London : Kogen Limeted.
- Sanusi. A. 1992. *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*. Bandung : FPS IKIP Bandung.
- Smith, A.W. 1976. *Management System Analysis and Applications*. New York : Holt_saunders International Editions.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. 1993. *Cometence at work Models for Superior Performance*. New York : Jhon Wiley & Sons. Inc.
- Sutermeister., R. 1974. *People and Productivity*. New York : Mc Graw-Hill Book Company
- Wexley, K.N. & Yulk, G.A. 1981. *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Homewood, Illinois : Richard, D. Irwin, Inc.