



## KONFIRMATORI FAKTOR ANALISIS KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN AMOS

Hazriyanto<sup>1)</sup>, Badaruddin Ibrahim<sup>2)</sup> Alpino Susanto<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, STIE Galileo, Batam  
email: hazriyanto@gmail.com

<sup>2</sup>FPTV, UTHM, Malaysia  
email: [badar@uthm.edu.my](mailto:badar@uthm.edu.my)

<sup>3</sup>Bahasa dan Sastra, UPB, Batam  
email: susantoalpino40@gmail.com

### Abstrak

Universitas adalah salah satu tempat bagi meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan pendidikan dalam peringkat universitas di Kota Batam khususnya telah melibatkan berbagai pihak yaitu dosen, universitas, masyarakat dan organisasi pendidikan lain. Pencapaian prestasi sebuah universitas meliputi prestasi dari dosen maupun pihak pengelola yang terdapat di universitas dan menjadi penting untuk diperhatikan. Kurangnya penelitian tentang kinerja dosen di peringkat Universitas dan penelitian yang ada biasanya dilakukan di sektor industri saja, sehingga kajian ini perlu dilakukan di peringkat universitas. Objek dalam kajian ini bagi mengkonfirmasi item indikator kinerja dosen. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner melibatkan sejumlah 392 orang dosen universitas di Kota Batam, Indonesia yaitu Universitas Putera Batam, Universitas Batam dan Universitas Riau Kepulauan. Data-data kajian dianalisis menggunakan SEM Amos. Hasil kajian didapat bahwa, item indikator kinerja mengkonfirmasi 10 item indikator yang dapat mengukur kinerja dengan Good of Fit yang dapat diterima. Hasil dapatan kajian dapat digunakan sebagai acuan untuk keperluan institusi, akademisi, dan praktisi dalam membuat standar dan evaluasi kinerja. Selain itu, bagi pihak universitas ianya perlu mempertimbangkan item indikator kinerja dan perlu pula memperhatikan faktor lain diluar kajian yang dijalankan seperti faktor demografi, kepengurusan dan lain-lain.

**Kata Kunci:** CFA; Kinerja; Dosen; Universitas

### Abstract

The University is one of the places to improve the quality of human resources. The development of education in the University rankings in Batam city in particular has involved various parties i.e. Professor, University, community and other educational organizations. Achievement of accomplishments include a university lecturer as well as officials in the University and be important to watch out for. The lack of research on the performance of lecturers on university rankings and research there is usually done in the industrial sector alone, so this study needs to be done in university rankings. The object in this study to confirm items performance indicators lecturer. Data were collected using a questionnaire involves a number of 392 people University lecturer in the town of Batam, Batam Indonesia University, University of Prince of Batam of Riau Archipelago and the University. Data were analyzed using SEM study of Amos. Results of the study found that, items performance indicators confirming the 10 item indicators that can measure performance with Good of Fit is acceptable. The acquired results of the study can be used as a reference for the purposes of institutions, academics, and practitioners in making standards and performance evaluation. In addition, on behalf of the University it is necessary to consider the items of performance indicators and the need to also pay attention to other factors beyond the performed studies such as demographic factors, management and others.

**Keywords:** CFA; Perform

**ance; Lecturer; University**



## PENDAHULUAN

Permasalahan pendidikan yang dihadapi di peringkat universitas berkaitan dengan keperluan untuk meningkatkan kinerja pencapaian di lingkungan dosen. Berbagai uvalida telah dilakukan oleh pihak universitas bagi meningkatkan kualitas pendidikan di peringkat universitas, seperti pengembangan kurikulum pengajaran yang disesuaikan dan dilaksanakan oleh dosen yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran secara langsung dengan para pelajar. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja dosen dan peningkatan kualitas pengelolaan di universitas juga dilakukan melalui pelatihan, *reward*, gaji, bonus, seminar, aktivitas pengajaran, penelitian, kerja lapangan, disiplin, berbagai fasilitas untuk pengajaran dan pembelajaran, menjalin kerjasama antara universitas di dalam maupun di luar negara.

Dalam pengembangan suatu negara, pendidikan merupakan salah satu elemen penting yang mendukung kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Oleh itu, melalui peningkatan kualitas pendidikan diharap dapat mendukung Indonesia menjadi sebuah negara maju. Sehubungan ini, sepatutnya pemerintah Indonesia menjadikan bidang pendidikan sebagai salah satu agenda penting dalam perencanaan dan pengembangan negara.

Universitas merupakan salah satu tempat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada saat, pembangunan pendidikan di peringkat universitas di Indonesia dan Kota Batam khususnya telah melibatkan berbagai pihak diantaranya yaitu dosen, universitas, masyarakat serta berbagai

organisasi pendidikan. Pencapaian kinerja sebuah universitas meliputi pencapaian dosen maupun pihak pengelola yang terdapat di universitas.

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi sesuatu yang penting. Oleh itu, perhatian yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia telah memasuki berbagai bidang kerja. Ini kerana sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pencapaian kinerja suatu organisasi. Universitas sebagai organisasi yang berkaitan dengan bidang pendidikan juga memberi tumpuan kepada keperluan sumber daya manusia yang berkualiti dan memiliki daya saing.

Di peringkat universitas, peningkatan kualitas sumber daya manusia dilaksanakan melalui berbagai program seperti pelatihan dan pengembangan kurikulum. Ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keahlian dosen dalam mengendalikan proses pengajaran dan pembelajaran. Kota Batam merupakan daerah industri di mana sumber daya manusia yang ada perlu memenuhi keperluan pihak industri. Oleh itu, universitas yang terdapat di Batam semakin berusaha untuk meningkatkan kualitas untuk sentiasa memiliki daya saing sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkemampuan.

Dalam pengembangan, sumber daya manusia perlu dilihat sebagai bagian dari keperluan masyarakat, bukan saja kepentingan negara. Pengembangan sepatutnya memfokuskan bahwa manusia adalah pelaku dan penerima manfaat dari proses mencari penyelesaian dan meraih hasil pengembangan baik untuk dirinya maupun lingkungannya dalam arti yang lebih luas. Dosen diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan berdikari dalam menyelesaikan masalah yang



dihadapi, baik secara individu maupun secara berkelompok dan melaksanakan tugas serta tanggungjawab dengan sebaik-baiknya.

Penglibatan dosen dalam usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan memerlukan dukungan dari berbagai pihak. Ini kerana tanggungjawab dosen dalam memastikan para pelajar memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas diri bukan sesuatu yang mudah. Sehubungan ini, dosen perlu terlibat dalam berbagai proses pengembangan pendidikan yang meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan penilaian.

Berbagai program yang ada di universitas yang meliputi kurikulum dan kerangka pelaksanaannya diharap dapat mewujudkan suatu sistem bagi memacu penglibatan pihak-pihak luar untuk ikut serta dalam pengembangan universitas. Ini kerana keikutsertaan yang diberikan oleh pihak-pihak luar yang memiliki kepentingan dapat menjadi pendapatan tambahan bagi universitas. Oleh itu, pihak universitas perlu memberikan persediaan dari berbagai aspek baik komitmen dosen, pihak penyelenggaraan, sistem pengelolaan dan peraturan universitas. Hal ini untuk memudahkan pihak-pihak yang terkait memiliki akses untuk melibatkan diri dengan pengembangan universitas.

Di samping itu, dosen perlu meningkatkan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Ini kerana peningkatan kinerja seseorang dosen juga dapat memacu pencapaian prestasi suatu universitas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan, antara kepuasan dengan jaminan kerja dan komitmen organisasi dan juga antara kepuasan dengan jaminan kerja dan kinerja (Darwish A. Yousef, 1998).

Jonathan H. Westover., et al. (2009) menjalankan penyelidikan tentang Meningkatkan produktivitas pekerja jangka panjang dan prestasi berkaitan dengan domain kerja untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Strauss dan Sayles (1999), kepuasan kerja juga penting untuk peningkatan kualitas diri. Seseorang individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja memiliki kemungkinan untuk tidak mencapai kematangan psikologis dan seterusnya menyebabkan pencapaian kinerja kerja menjadi tidak memberangsakan sebagaimana yang diharapkan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin bertambah menuntut manusia untuk senantiasa berinovasi. Salah satu ualida dalam menghadapi kemajuan tersebut melalui peningkatan sumber daya manusia. Untuk mewujudkan hasrat tersebut, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau pemerintah dapat dibina menjadi sumber daya manusia yang berkebolehan dan berdaya saing. Menyedari kepentingan sumber daya manusia yang berdaya saing bagi menghadapi era globalisasi, diperlukan penerapan dan pengembangan pengetahuan, kemahiran dan kompetensi.

Banyak faktor yang boleh menyebabkan sumber daya manusia mencapai kinerja yang cemerlang. Salah satu faktor yaitu tahap kompetensi yang dimiliki suatu organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pekerja merupakan faktor pendorong keberhasilan suatu organisasi. Organisasi perlu memilih para pekerja yang mempunyai berbagai tahap kompetensi serta memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan posisi jabatannya.



Selain itu, usaha memperbaiki kinerja untuk pencapaian kinerja yang lebih baik dengan memilih pekerja yang mempunyai kompetensi tinggi disertai dengan pengetahuan mengenai pengelolaan. Pengetahuan tentang pengelolaan merupakan potensi yang sangat penting bagi staf pemerintah, pervalidaan dan organisasi dalam meningkatkan kemampuan pekerja dan meningkatkan kinerja institusi, perusahaan dan organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja merupakan aset yang bernilai bagi organisasi untuk membangun inovasi dan pencapaian tujuan yang maksimum. Oleh karena itu, institusi perguruan tinggi yaitu universitas perlu mengelola berbagai pengetahuan yang telah dimiliki oleh para staf dan mengembangkannya secara berterusan.

Dalam usaha peningkatkan pencapaian kinerja dosen di universitas, faktor-faktor yang memberi sumbangan kepada kinerja perlu mendapat perhatian. Kinerja dosen yang baik dan tinggi boleh menyumbang kepada kejayaan suatu universitas. Faktor yang berkaitan tersebut yaitu seperti komitmen dan kepuasan kerja dosen yang dapat menyumbang kepada peningkatan pencapaian kinerja dosen universitas.

Mowday, Porter & Steers (1982) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan ualida tambahan demi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dosen yang memiliki komitmen bersedia melakukan ualida yang terbaik untuk menjadi bagian dari universitas dan juga memiliki kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan suatu universitas. Komitmen yang berterusan, kesungguhan yang tinggi dan kepercayaan yang kuat dapat

menyumbang kepada pencapaian kinerja dosen di universitas yang pada akhirnya dapat menyumbang kepada kejayaan suatu universitas.

Komitmen, kepuasan bekerja dan kinerja telah menjadi pembicaraan di lingkungan dosen. Dosen yang memperoleh kepuasan dalam bekerja menunjukkan kesungguhan, tidak merasa terbebani dalam menjalankan tugas sebagai dosen serta mempunyai minat dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Oleh itu, kepuasan bekerja menjadi faktor yang dapat memberi sumbangan kepada peningkatan pencapaian kinerja dosen.

Permasalahan yang diperoleh berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah. Peneliti melihat kepada permasalahan yang ada yang perlu diselidiki secara sistematik dan mendalam dengan kaedah-kaedah ilmiah yang tepat untuk memastikan indikator kinerja dosen di universitas.

Masalah yang terdapat di sebagian besar universitas di Indonesia juga berlaku di tempat-tempat lainnya yaitu seperti di universitas di Kota Batam provinsi Kepulauan Riau. Selain itu, kurangnya penelitian yang dilakukan berkaitan dengan kinerja dosen universitas khususnya di kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Oleh demikian, Masalah tersebut kurang difahami dan mendorong peneliti untuk menjalankan penelitian mengenai kinerja dosen universitas di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengenal masalah-masalah yang dihadapi oleh dosen dan pihak universitas dalam meningkatkan kinerja dosen universitas di Kota Batam untuk kejayaan universitas pada khususnya.

Objektif penelitian yang menjadi fokus penelitian yaitu kinerja. Penelitian ini bertujuan mengenal indikator yang

menyumbang kepada peningkatan pencapaian kinerja. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengkonfirmasi indikator kinerja. Tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah mengenal indikator kinerja dosen yang dapat menyokong kepada kejayaan suatu Universitas. Penelitian ini juga bertujuan untuk mendapat model *Good of Fit* Kinerja.

Persoalan-persoalan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan di Universti Kota Batam yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

Masalah dalam penelitian ini, berkaitan kinerja dosen Universitas di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia:

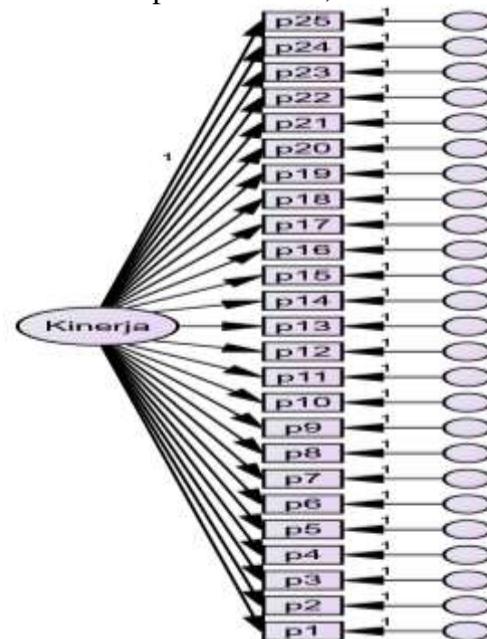
- i) Apa saja item indikator kinerja dosen?
- ii) Apakah model *GoF* kerja dosen?

Masalah yang berkaitan dengan kinerja tersebut perlu di cari jawabannya, dan untuk mendapatkan jawaban maka perlu dilakukan penelitian.

Kerangka konsep penelitian diperlukan bagi memudahkan pemahaman logik dengan situasi Masalah dan penelitian literatur yang melalui serangkaian proses. Baik melibatkan proses wawancara, tajaan lapangan, maupun literatur. Sekaran (2006) menyatakan bahwa kerangka teori adalah rangkaian konsep yang disusun, dijelaskan dan kolaborasi secara logik antara beberapa variabel yang dianggap berkaitan dengan situasi masalah dan diketahui melalui proses seperti wawancara, tinjauan lapangan dan literatur.

Kerangka konsep penelitian ini mengemukakan tentang item indikator kinerja. Penelitian ini memberi perhatian kepada item indikator kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi item indikator kinerja dosen universitas di Kota Batam

Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian (CFA Kinerja)

Pada kerangka konsep penelitian menunjukkan item indikator kinerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang lebih baik yang meningkat dengan sejauh mana dosen dalam menjalani pekerjaan dalam organisasi berkaitan, pegawai yang memiliki memiliki hasil kerja berupa pencapaian kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Pada umumnya, gambaran fenomena yang dilihat pada dosen universitas khususnya Universitas di Kota Batam, berdasarkan kepada pengamatan, hasil wawancara, dan *reward* sasaran kerja tahunan universitas. Hal ini sejalan dengan pencapaian kinerja dosen, kurangnya pencapaian kinerja dosen berkaitan langsung dengan kepuasan dosen terhadap pekerjaan, dosen yang memiliki komitmen dan mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan menunjukan pencapaian kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh demikian, kerangka konsep penelitian kinerja ini dinilai memiliki kelayakan untuk ditelusuri dan dikaji untuk



mendapatkan maklumat yang sejalan dengan teori dan fakta sebenar di tempat penelitian dilakukan.

Dosen merupakan salah satu aspek penting dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Sebagaimana dijelaskan dalam perundangan nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen “dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan saintis dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen adalah orang yang mempunyai pengalaman dalam bidang kerjanya. Dosen dapat mendidik pelajar menjadi orang yang bijak melalui ilmu pengetahuan yang dimilikinya (Djamarah, 2006).

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah penilaian hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama tempoh waktu tertentu. John Witmore (1997) menyatakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu kinerja dan suatu tindakan yang menunjukkan tentang kemahiran tertentu. Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan dijelaskan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tahap pencapaian hasil suatu institusi yang berkaitan dengan visi yang dimiliki oleh suatu organisasi serta mengetahui kesan positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecekapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh staff dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin & Waridin, 2004). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang individu atau

kelompok individu untuk melakukan sesuatu aktivitas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu pervalidaan pada tempoh Waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standard tertentu dari pervalidaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja kerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam tempoh Waktu tertentu (Tika, 2006).

Kinerja berasal dari pengertian *performance* dan *performance* pula sering diartikan sebagai hasil kerja atau kinerja kerja. Kinerja sebenarnya mempunyai makna lebih luas, bukan hanya sekadar hasil kerja, tetapi juga termasuk didalamnya bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011). Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang akan dicapai, kinerja yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja pula digunakan pengelolaan untuk melakukan penilaian secara bertahap mengenai kemampuan operasional suatu organisasi dan pekerja berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan pengelolaan dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pekerjaannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Sedangkan berdasarkan keputusan lembaga administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan/kegagalan pelaksanaan



tugas utama dan fungsi suatu institusi. Penjelasan kinerja diawali dengan perumusan istilah “kinerja” yang dalam kamus besar bahasa Indonesia (Depdiknas, 2001) diartikan sebagai “sesuatu yang dicapai atau kinerja yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”.

Kinerja adalah gambaran tentang suatu hasil kerja dari fungsi-fungsi pekerjaan yang diharap daripada perilaku yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecekapan, pengalaman dan kesungguhan sebagai suatu aktivitas peningkatan kualitas kerja dari seorang staf selama tempoh Waktu tertentu (Kinerja menurut Bemardin & Russel, 1993; Murphy & Cleveland, 1995; Gibson, 1996; Wells & Spinks, 1996; Mangkunegara, 2000, 2001, 2009; Hasibuan, 2001; Nawawi & Martini, 1985; Simamora, 2004; Simanjuntak, 2005; Wirawan, 2009; Rivai, 2011; Syamsir Torang, 2013).

Berdasarkan kepada yang telah dijelaskan, peneliti melakukan proses matrikulasi, adaptasi dan modifikasi petunjuk kinerja yang berkaitan dengan penelitian dosen Universitas di Kota Batam, hingga didapat hasil dari peroses tersebut seperti berikut ini:

Item indikator kinerja (25 item), yaitu: 1. Kemampuan bekerjasama, 2. Kemahiran berkomunikasi, 3. Kemampuan menyampaikan ideanya dalam rapat, 4. Kemampuan mengendalikan kerja-kerja, 5. Adanya sistem kerja dan kemudahan yang diberikan organisasi, 6. Kepimpinan, 7. Ganjaran, 8. Pembagian peranan, 9. Persepsi terhadap ganjaran dan kepuasan, 10. Kejelasan tujuan dan keselamatan, 11. Harapan ganjaran, 12. Galakan, 13. Keinginan untuk berhasil, 14. Prosedur operasi Standard, 15. Waktu Standard, 16. Standard Productivitas, 17. Standard Kualitas, 18.

Standard tingkah laku, 19. Komitmen individu, 20. Kompetensi personal, 21. Kualitas dorongan, dan bimbingan dari pemimpin, 22. Dukungan yang dilakukan pengurus dan team leader, 23. Tingginya tahap tekanan dan perubahan lingkungan dalam dan luar, 24. Jenis kerja, 25. Persepsi terhadap tugas

Adopsi dari Hersey, Blanchard, & Johnson, Mc Clelland, Prawirosentono (1999), Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, (1996), Armstrong & Baron (1998), Akhmad Subekhi & Mohammad Jauhar (2012), Ravianto (1988), Monday, et. al. (1996), Monday (1996), Pasolong (2008), Timpe (1992), Gomes & Larsen (2002), Gibson et. al (1996) yang disesuaikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertitik tolak dari definisi populasi sebagai suatu karakteristik tertentu dari semua anggota kelompok yang lengkap dan jelas, yang ingin dipelajari sifat-sifatnya oleh peneliti. Sebagaimana menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi secara umum yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para dosen Universitas di Kota Batam, Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini, populasi adalah sampel sejumlah 392 responden.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti terdiri dari tiga Universitas yaitu Universitas Batam, Universitas Putera Batam, Universitas Riau Kepulauan di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Alat pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah



kuesioner untuk penelitian kuantitatif, dan manakala untuk penelitian kualitatif menggunakan tujuan lapangan, wawancara dan analisis dokumen (Sukardi, 2004; Nana, 2005; Mohd, 2005).

Alat pengumpulan data penelitian kuantitatif dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari dua uraian, yaitu kuesioner dan pembinaan kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner jawapan dipilih, kerana kuesioner mudah ditadbir, tidak memerlukan keahlian subjek untuk melahirkan idea secukupnya melalui tulisan, dan memudahkan menganalisis jawapan (Nana, Mohd, 2005). Alat penelitian yang digunakan adalah item-item berbentuk pernyataan dan pilihan jawapan yang diberikan dalam bentuk skala Likert (1-5). Pemilihan skala Likert ini dibuat kerana lebih mudah dijawab oleh responden. Selain itu, reliabilitas data yang diperoleh lebih tinggi dan lebih mudah digeneralisasikan kepada populasi (Chua, 2006). Kuesioner penelitian ini dibuat terdiri atas lima pilihan jawapan dengan skala penilaian antara 1 hingga 5.

Dalam penelitian ini kuesioner Kinerja yang dibina meliputi: item-item yang mengukur Kinerja. Beberapa sub konstruk telah dibina bagi menjelaskan keadaan Kinerja dosen yaitu sebagai berikut: PK1. Kemampuan bekerjasama, PK2. Kemahiran berkomunikasi, PK3. Kemampuan menyampaikan ideanya dalam rapat, PK4. Kemampuan mengendalikan kerja-kerja, PK5. Adanya sistem kerja dan kemudahan yang diberikan organisasi, PK6. Kepimpinan, PK7. Ganjaran, PK8. Pembagian peranan, PK9. Persepsi terhadap ganjaran dan kepuasan, PK10. Kejelasan tujuan dan keselamatan, PK11. Harapan ganjaran, PK12. Galakan, PK13. Keinginan

untuk berjaya, PK14. Prosedur operasi Standard, PK15. Waktu Standard, PK16. Standard Productiviti, PK17. Standard Kualiti, PK18. Standard tingkah laku, PK19. Komitmen individu, PPK20. Kompetensi personal, PK21. Kualiti dorongan, dan bimbingan daripada pemimpin, PK22. Dukungan yang dilakukan pengurus dan team leader, PK23. Tingginya tahap tekanan dan perubahan lingkungan dalam dan luar, PK24. Jenis kerja, PPK25. Persepsi terhadap tugas.

Keseluruhan item bagi konstruk ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Dalam bagian ini, persetujuan disusun mengikut dari “sangat setuju”, “setuju”, “tidak pasti”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam SEM Amos kajian ini adalah Uji Data (Uji Validitas), Uji Normalitas, Uji Model (CFA), Analisis Kesesuaian Model (GoF) (Adaptasi dari Chua, 2014). Uji validitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*, signifikan nilai faktor (*factor loading*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $> 0,50$  (Hair et al., 1998). Nilai alpha cronbach yang lebih besar atau sama dengan 0,50 adalah valid. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Pertanyaan dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2003).

Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan keperluan guna pembuktian penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu untuk menguji data dan untuk menguji model sesuai dengan analisis yang pernah dilakukan oleh Andini (2006) sebagai

berikut:

1. Uji data
  - a. Uji Validitas dan Reliabilitas
  - b. Uji Normaliti
2. Uji model
  - a. Analisis Model Faktor Konfirmatori
  - b. Analisis Keseuasan Model (*Goodness of fit*)

Indeks Pengujian Kelayakan Model dan *Cut-off Values* adalah sebagai berikut:

1.  $\chi^2 - chi\ square\ Chi\ square\ hit < Chi\ square\ tabel$
2.  $Significancy\ probability \geq 0.05$
3.  $RMSEA \leq 0.08$
4.  $GFI \geq 0.90$
5.  $AGFI \geq 0.90$
6.  $CMIN/DF \leq 2.00$
7.  $TLI \geq 0.95$
8.  $CFI \geq 0.95$

Sumber : (Ferdinand; 2006, Andini; 2006)

Variabel utama dalam penelitian ini adalah Kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian yang telah dilakukan secara terperinci. Hasil analisis penelitian berdasarkan kepada masalah penelitian yang telah dikemukakan. Data yang diperoleh telah dianalisis mengikut tahap analisis data yang telah dinyatakan yaitu data kuantitatif menggunakan SEM Amos. Sebanyak 392 set kuesioner yang lengkap diisi oleh responden dan seterusnya dianalisis. Hasil dapatan penelitian kinerja dosen Universitas di Kota Batam berdasarkan hasil dapatan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

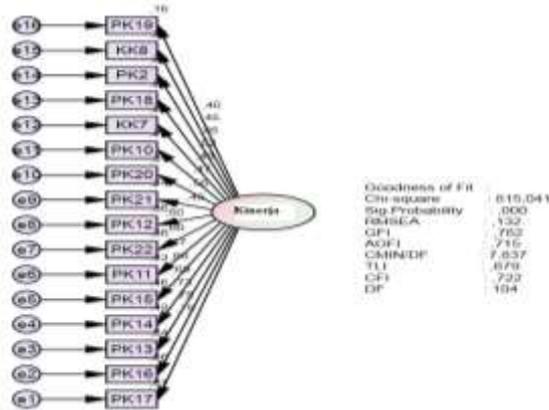
Data penelitian yang digunakan untuk penilaian *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menggunakan data

interval dengan *Method Successive Interval (MSI)*.

Hasil dari *Exploratory Factor Analysis (EFA)* yang dilakukan. Ujian *Bartlett's Test of Sphericity* digunakan untuk mengetahui korelasi antara item mencukupi untuk dilakukan analisis faktor. Keputusan ujian ini adalah signifikan, yaitu  $p < 0.05$  atau  $0,000 < 0.05$  menunjukkan bahwa korelasi antara item-item adalah mencukupi untuk dilakukan analisis faktor. Ujian KMO menunjukkan multi-collinearitas. Jika nilai korelasi yang sama wujud antara dua atau lebih item, item-item tersebut mengukur aspek yang sama. Ujian KMO membantu memastikan kesesuaian item-item tersebut untuk analisis faktor. Analisis faktor sesuai jika nilai KMO lebih besar daripada 0.50. Dalam penelitian ini, nilai KMO yaitu 0.889 menunjukkan bahwa data tidak mempunyai masalah *multi-collinearitas* yang signifikan, maka item-item tersebut sesuai untuk analisis faktor.

Dari *Total Variance Explained*, terdapat 9 komponen (faktor) yang memberikan nilai *eigen* lebih besar dari 1. Sembilan faktor tersebut berkontribusi sebanyak 59.77 % perubahan varians. Terdapat 37 komponen lain yang hanya berkontribusi sebanyak 44.23 % varians. Berdasarkan persentase varians yang diperolehi faktor utama yang memberi kontribusi lebih dari 7.00 %. *Graf screen plot* menunjukkan bahwa faktor utama yang memberi kontribusi besar kepada perubahan varians secara keseluruhan dalam kinerja. Sedangkan *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahwa hubungan antara item-item dengan masing-masing faktor selepas pusingan *Varimax* yaitu 16 item.

Selanjutnya dijelaskan hasil dapatan dari *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, analisis faktor konfirmatori meliputi penilaian analisis faktor konfirmatori bagi kinerja dosen universitas di Kota Batam.

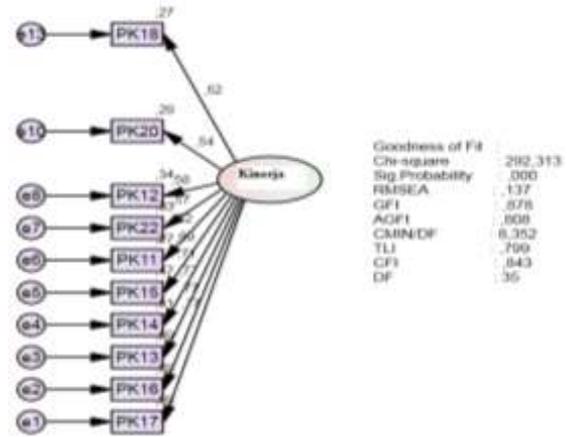


Gambar 1. *Confirmatory Factor Analysis Kinerja*  
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Tabel 1. *Regression Weights: Kinerja*  
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Item	Kin	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK17	<--	PK	1,000	,754			
PK16	<--	PK	1,015	,745	,068	14,912	*** Sah
PK13	<--	PK	,998	,735	,069	14,518	*** Sah
PK14	<--	PK	,920	,692	,068	13,587	*** Sah
PK15	<--	PK	,897	,679	,068	13,250	*** Sah
PK11	<--	PK	,786	,571	,072	10,912	*** Sah
PK22	<--	PK	,834	,599	,071	11,734	*** Sah
PK12	<--	PK	,825	,603	,071	11,545	*** Sah
PK21	<--	PK	,676	,493	,071	9,482	*** Tidak Sah
PK20	<--	PK	,726	,555	,067	10,802	*** Sah
PK10	<--	PK	,664	,471	,074	8,951	*** Tidak Sah
KK7	<--	PK	,681	,494	,073	9,376	*** Tidak Sah
PK18	<--	PK	,688	,518	,068	10,155	*** Sah
PK2	<--	PK	,616	,461	,070	8,808	*** Tidak Sah
KK8	<--	PK	,626	,454	,073	8,536	*** Tidak Sah
PK19	<--	PK	,542	,402	,071	7,688	*** Tidak Sah

Berdasarkan gambar 1 dan tabel 1 nilai *Standardized Regression Weights* menunjukkan nilai regresi antara setiap variabel dengan indikatornya. Nilai regresi menunjukkan indikator secara tidak signifikan yang tidak dapat mewakili yaitu PK21, PK10, KK7, PK2, KK8, PK19 sehingga perlu dilakukan proses selanjutnya seperti berikut:



Gambar 2. *Confirmatory Factor Analysis Kinerja*  
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Tabel 2. *Regression Weights Kinerja*  
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Item	Kin	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK17	<--	PK	1,000	,770			
PK16	<--	PK	1,025	,768	,066	15,477	*** Sah
PK13	<--	PK	1,018	,765	,067	15,085	*** Sah
PK14	<--	PK	,925	,711	,066	13,924	*** Sah
PK15	<--	PK	,896	,689	,066	13,537	*** Sah
PK11	<--	PK	,707	,524	,070	10,055	*** Sah
PK22	<--	PK	,781	,573	,069	11,272	*** Sah
PK12	<--	PK	,775	,579	,070	11,118	*** Sah
PK20	<--	PK	,694	,541	,066	10,549	*** Sah
PK18	<--	PK	,675	,519	,066	10,200	*** Sah

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap indikator kinerja, baik dalam bentuk gambar maupun dalam bentuk tabel, didapati bahwa *Standardized Regression Weight* ( $\lambda$ ) untuk ke-10 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-10 indikator lebih kecil dari 0,05 (\*\*\*). Oleh demikian, berdasarkan CFA maka diperoleh bahwa ke-10 indikator kinerja adalah kuat untuk mendefinisikan variabel laten kinerja. Oleh itu, ke-10 indikator tersebut dapat diikuti sertakan pada analisis lebih lanjut.

Tabel 3. *Assessment of normality*  
Kinerja  
(Hasil output data 2016 dianalisis  
dengan SEM Amos)

Item	min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.	Ket
PK18	1,000	5,188	-,192	-1,548	,107	,432	Normal
PK20	1,000	5,281	-,187	-1,514	,705	2,849	Normal
PK12	1,000	4,909	-,250	-2,020	-,073	-,295	Normal
PK22	1,000	4,840	-,213	-1,724	-,161	-,650	Normal
PK11	1,000	4,794	-,302	-2,438	-,311	-1,258	Normal
PK15	1,000	5,501	-,197	-1,591	,342	1,383	Normal
PK14	1,000	4,940	-,205	-1,661	,453	1,831	Normal
PK13	1,000	5,508	-,211	-1,709	,043	,176	Normal
PK16	1,000	5,194	-,220	-1,780	,090	,364	Normal
PK17	1,000	5,446	-,201	-1,626	,283	1,143	Normal
Multi					59,194	37,826	

Berdasarkan tabel di atas didapati bahwa tidak terdapat indikator variabel yang memiliki c.r untuk skweness di atas  $\pm 3,00$ . Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kemiringan. Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak terdapat indikator yang memiliki nilai c.r  $> 3,00$ . Ini bermakna, bila dilihat dari kurtosis (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal (tidak runcing). Oleh demikian, berdasarkan normalitas data, dapat dinyatakan bahwa data untuk kesepuluh indikator variabel kinerja adalah menyebar normal. Ini bermakna untuk analisis selanjutnya, variabel laten kinerja diwakili oleh kesepuluh indikator tersebut.

Berdasarkan kriteria ujian *Chi-square* ( $\chi^2$ ), *Relatif Chi-square* ( $\chi^2/df$ ), *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *TLI*, dan *CFI* diatas dan nilai *Goodness of Fit* hasil analisis dengan menggunakan AMOS for Windows versi 20.0 sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di atas, maka dapat dinyatakan seperti dalam tabel 4 berikut;

Tabel 4. Penilaian *Goodness of Fit*  
Kinerja  
(Hasil output data 2016 dianalisis  
dengan SEM Amos)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-square</i> ( $\chi^2$ )	Diharapkan kecil	292,313	Kurang Baik
<i>Relative Chi-square</i> ( $\chi^2/df$ )	$\leq 3,00$	8,352	Kurang Baik
<i>Probability</i>	$> 0,05$	0,000	Kurang baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,137	Kurang baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,878	Marginal
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,808	Marginal
<i>TLI</i>	$\geq 0,94$	0,799	Kurang baik
<i>CFI</i>	$> 0,94$	0,843	Marginal

\*) Memenuhi *Goodness of fit*  
+) Marginal

Berdasarkan nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model pada gambar di atas, maka terdapat dua kriteria yang terpenuhi dari delapan kriteria yang dipakai, oleh itu model di atas belum dapat dinyatakan sebagai model yang baik (Solimun, 2006). Dari hasil penilaian *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa model tersebut dapat dinyatakan sebagai model yang kurang baik (belum memenuhi *Goodness of fit*) dan perlu dilakukan modifikasi model untuk dapat meningkatkan kesesuaian model (*Goodness of fit*) (Solimun, 2006).

Untuk meningkatkan nilai *Goodness of fit* dapat dilakukan dengan tidak mengikutsertakan indikator yang memiliki koefisien *Standardized Regression Weight* antara indikator  $\lambda$  (*loading factor*) kecil maupun dengan menghubungkan beberapa indikator yang memiliki nilai *Modification Indeks (M.I.)* yang besar (Ferdinand, 2006). Pada proses modifikasi ini, dilakukan dengan menghubungkan beberapa *error* yang memiliki koefisien *Modification Indeks (M.I.)* besar. Untuk keperluan tersebut maka dalam tabel 5 ditunjukkan tentang koefisien

Modification Indeks (M.I.).

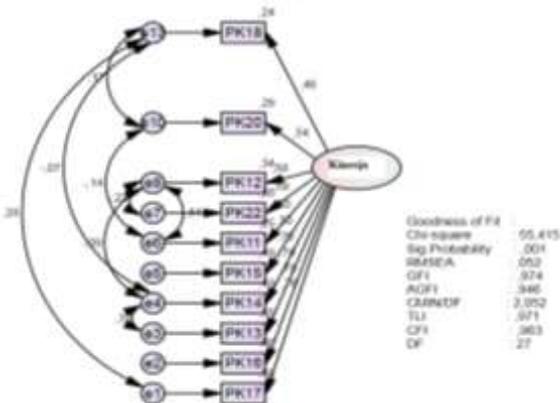
Tabel 5. Covariances: Kinerja  
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

			M.I.	Par Change
e10 <->	e13		11,809	.101
e7 <->	e8		18,518	-.130
e6 <->	e10		10,021	-.096
e6 <->	e8		107,834	.321
e4 <->	e13		10,564	-.084
e4 <->	e8		10,613	-.083
e4 <->	e6		8,621	-.078
e3 <->	e13		9,654	-.077
e3 <->	e4		35,780	.125
e2 <->	e13		4,072	-.050
e2 <->	e7		6,353	-.063
e2 <->	e5		5,559	-.051
e1 <->	e13		30,965	.133
e1 <->	e8		4,701	-.051
e1 <->	e7		8,604	.071
e1 <->	e3		4,697	-.042

Sumber : Hasil output analisis data penelitian, 2016 (analisis dengan AMOS)

Berdasarkan koefisien *Modification Indeks (M.I.)* pada tabel di atas, modifikasi model dilakukan dengan menghubungkan antara *error* yang memiliki *Modification Indeks (M.I.)* > 4,000 untuk memperbaiki *Goodness of fit*. Sehubungan ini, *error* yang dikorelasikan meliputi: e10 ↔ e13, e7 ↔ e8, e6 ↔ e10, e6 ↔ e8, e4 ↔ e13, e4 ↔ e8, e3 ↔ e4 dan e1 ↔ e13.

Dengan menghubungkan beberapa *error* di atas maka dapat dihasilkan modifikasi model sebagai berikut.



Gambar 3. Kinerja  
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Berdasarkan kriteria ujian *Chi-square* ( $\chi^2$ ), *Relatif Chi-square* ( $\chi^2/df$ ), *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *TLI*, dan *CFI* diatas dan nilai *Goodness of Fit* hasil analisis dengan menggunakan AMOS for Windows versi 20.0 sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di atas, maka dapat dinyatakan seperti dalam tabel 6.

Tabel 6. Penilaian *Goodness of Fit* Kinerja  
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Goodness of Fit Index	Cut-of Value	Model Utama	Model Modifikasi I	Keterangan
Chi-square ( $\chi^2$ )	Diharapkan kecil	292,313	55,415	Baik
Relative Chi-square ( $\chi^2/df$ )	≤ 3,00	8,352	2,052	Baik
Probability	> 0,05	0,000	0,001	Lebih Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,137	0,052	Baik
GFI	≥ 0,90	0,878	0,974	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,808	0,946	Baik
TLI	≥ 0,94	0,799	0,971	Baik
CFI	> 0,94	0,843	0,983	Baik

\*) Memenuhi *Goodness of fit*  
+) Marginal

Apabila dilihat dari *Goodness of fit*, hasil modifikasi model menunjukkan perbaikan pada empat indikator dari delapan indikator yang ada. Model utama yang semula dua indikator memenuhi *Goodness of fit*, menjadi tujuh buah item indikator memenuhi syarat yaitu *Relative Chi-square* ( $\chi^2/df$ ), *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *TLI* dan *CFI*. Berdasarkan analisis di atas, dapat dinyatakan bahwa menjalankan modifikasi model telah dapat meningkatkan kesesuaian model (*Goodness of fit*). Oleh kerana telah terdapat lebih dari empat indikator memenuhi syarat *goodness of fit*, maka model telah dipandang baik (*good of fit*). Hal ini sesuai dengan Solimun,



(2002) dan Solimun (2006). Oleh demikian, peneliti berpendapat bahwa tidak perlu dilakukan modifikasi model selanjutnya.

## KESIMPULAN

Bagian ini menyimpulkan dari hasil dan pembahasan yang mengkonfirmasi item indikator berkaitan dengan kinerja dosen Universitas di Kota Batam.

Hasil uji mengkonfirmasi terdapat 10 item indikator yang mampu menjelaskan variabel kinerja. Hasil uji model untuk model kinerja setelah dilakukan modifikasi model menunjukkan hasil model yang telah dipandang baik memenuhi syarat kelayakan model. Hasil dapatan kajian sejalan dengan Darwish A. Yousef (1998), Jonathan H. Westover., et al. (2009).

## SARAN

Pada bagian ini dicadangkan model yang berkaitan dengan kinerja dosen Universitas Kota Batam.

Bagi peneliti yang akan datang di sarankan untuk membuat penelitian dengan proses triangulasi, membuat perbandingan antara universitas pemerintah dan swasta, menggunkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, motivasi spiritual, kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi, kesetiaan, turnover, dan alat analisis lain yang digunakan seperti Pls, GesCA.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Prof Madya Dr Badaruddin Bin Ibrahim, University Tun Hussein Onn Malaysia, STIE Galileo, UNIBA, UNRIKA, UPB dan Teman-teman Dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang.
- Armstrong, Michael & Angela Baron. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bernardin H. John., & Russell, Joyce E. A. (1993). *Human Resource Management. An Experiential Approach*. New York: McGraw Hill, Inch.
- Chairi, A., & Ghozali, I. (2003). *Teori Keuangan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chua, Y. P. (2006). *Asas statistik penyelidikan*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah penyelidikan*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chua, Yan, P. (2014). *Uji Regresi, Analisis Faktor dan analisis SEM: kaedah dan Statistik Penyelidikan (Kedua)*. Malaysia: McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Darwish A. Yousef, (1998) "Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment", *International Journal of Manpower*, Vol. 19 Issue: 3, pp.184-194, <https://>



- doi.org/10.1108/01437729810216694
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang), 1–179.
- Depdiknas. (2001). *Buku 1 Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud
- Djamarah Syaiful Bahri., & Zain Aswan. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Ferdinand, Agusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2000, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Prosa-Prosa*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gordon Larsen. (2002). Obesity Related Knowledge, Attitude and Behaviors in Obese
- Hair, J. F. Jr, R.E., Anderson, R. L., Tatham. & W.C. Black. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hakim Arman. (2006). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Medpres
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2001). *Management of organizational behavior: Leading Human Resources*, 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2001). *Management of organizational behavior: Leading Human Resources*, 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard. (1996). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Jauhar, M. (2012). Pengantar MSDM. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin & Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. 17(2): 197-209.
- McClelland, David. (1976). *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers, Inc.
- Monday, R. Wayne., & Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Monday, R. Wayne., & Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Mowday, R. T., Poter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Murphy & Cleveland. (1995).** Psikologi Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo



- Nana** Syaodih Sukmadinata. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Nawawi, H. & Martini H. (1985). *Administrasi Personalia untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumiaksara
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono.S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto. (1988). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUP
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sekaran Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Solimun. (2002). *Multivariate Analysis Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Fakultas Mipa, Universitas Brawija
- Solimun. (2006). *Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS dan SEM Aplikasi Software Smart PLS dan Amos*, Undiknas Denpasar.
- Stoner, James A.F., & Edward Freeman. (1989). *Management*. Front Edition. Englewood Chiffits. New Jersey: PT Bhuana Ilmu Populer
- Strauss dan Sayles. (1999). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Early Sundari). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA, cv.
- Sukardi. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Sinar Grafika.
- Syamsir Torang. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Syamsuddin. (2006). "Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Bawahan dan Pertumbuhan Usaha: Studi Kasus Taylor.
- Tika, H. Moh. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Timpe. A.D. (1992). *Seni Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja*. Jakarta: LPM.
- Veitzhal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Ed. 2-cet. 4. Jakarta; Rajawali Pers.
- Wells, B., & N. Spinks. (1996). Ethics Must be Communicated from The Top Down, *Career Development International*, Vol.1, No.7, pp.28-33.
- Westover, J. H., Westover, A. R., & Westover, L. A. (2010). Enhancing long-term worker productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(4), 372–387.



<https://doi.org/10.1108/17410401011038919>

- Whitmore John. (1997). *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.