

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA DOSEN FAKULTAS TARBİYAH DAN
KEGURUAN UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Deswarta

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

ABSTRACT

This research was conducted at Faculty of Tarbiyah and Teaching at State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau to find out the effect of competencies and motivation on job satisfaction and lecturers' performance.

The population of this research was 191 respondents. Stratified random sampling and purposive sampling were used as sampling method for 129 respondents. Data source used were primary and secondary data, then data was collected through questionnaires and interview. This research was analyzed through quantitative descriptive method by two-stage multiple regression analysis with SPSS 17.

The result of this research showed that competencies and motivation were both having partial effect on job satisfaction then job satisfaction was also has significant effect on lecturers' performance.

The faculty should always pay attention to lecturers' satisfaction and giving best effort to provide good facilities and infrastructures which is supporting academic activities, giving academic rewards then supporting chances to go to an advance level of study to increase lecturers' performance.

Key words : *Competencies, Motivation, Job Satisfaction, Lecturers' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 191 orang, teknik pengambilan sampel nya menggunakan metode purposive sampling yaitu sebanyak 129 orang. sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan interview, metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, analisis secara parsial dan simultan (analisis regresi berganda dua tahap) dengan bantuan program SPSS versi. 17.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan (bersama-sama) kedua variabel yaitu kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kemudian kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Pihak fakultas hendaknya selalu berupaya memperhatikan dan memberikan kepuasan kerja dosen melalui pemberian fasilitas sarana dan

prasarana yang menunjang kerja, pemberian penghargaan dibidang akademis kemudian mendukung program pendidikan lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Universitas merupakan bagian utama yang sangat berperan penting dalam rangka mendapatkan serta mencari sumber daya manusia (SDM) yang handal, berkualitas dan bermutu, ini dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kompetensi ilmu pengetahuan dan teknologi.

Universitas atau pun lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk mampu menghasilkan dan menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkompetensi serta memiliki kemampuan berdaya saing yang tinggi, yang tujuannya mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang. Oleh sebab itu, Pimpinan dituntut supaya bisa melakukan terobosan baru dalam rangka meningkatkan kinerja organisasinya.

Demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka lembaga pendidikan harus bisa dan mampu menerapkan kebijakan kepada jajaran dosennya untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mengharuskan seorang dosen untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksud untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, yang artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan lulusan atau sarjana, magister, doktor yang

berilmu, berakhlak mulia dan memiliki ketrampilan.

Dengan demikian hendaknya seorang dosen dituntut menguasai berbagai kemampuan teknis dan non teknis mulai dari merancang, melaksanakan sampai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mempunyai delapan jurusan, serta memiliki dosen sebanyak 191 orang ini sudah mengalami perkembangan yang cukup pesat. fakultas tersebut telah banyak memberikan kontribusi untuk dunia pendidikan di Provinsi Riau. Meskipun Fakultas ini telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, namun masih menghadapi permasalahan terkait kepuasan kerja dan kinerja dosen dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi.

Kinerja dosen tentunya akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Hal ini dikuatkan juga oleh Teori Colquit, LePine, Wesson (2009) dimana kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stress, motivasi, kejujuran, keadilan dan etika, serta belajar dan pengambilan keputusan. Bila mana instansi ingin kan para pegawainya memiliki kinerja yang bagus maka perlu memberikan kepuasan kerja yang baik pula.

Kepuasan kerja bagi dosen sebagai pendidik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kemudian setelah mendapatkan kepuasan kerja akan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi dan motivasi, tujuannya adalah supaya setiap pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik.

Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan diharapkan akan semakin meningkatnya kompetensi seorang dosen, karena mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, pengalaman serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja.

Dibawah ini di rincikan tentang tingkat pendidikan dosen yang merujuk pada kompetensi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tabel 1. Jumlah Dosen Menurut Tingkat Pendidikan Pada FTK UIN Suska Riau

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Dosen (Orang)	Persentase
1	Doktor (S3)	29	15 %
2	Magister (S2)	150	79 %
3	Sarjana (S1)	12	6 %
	Jumlah	191	100 %

Sumber: Kabag Umum FTK UIN Suska Riau

Berdasarkan uraian dari tabel diatas rata-rata dosen tarbiyah memiliki dosen yang dominan memiliki jenjang magister sebanyak 79%, kemudian disusul oleh jenjang doktor yaitu sebanyak 15%, seharusnya fakultas mempunyai lebih banyak lagi dosen yang memiliki tingkat pendidikan berkualifikasi doktor atau strata tiga diatas 30 persen, hal ini berguna untuk mewujudkan pendidikan yang lebih baik serta menjadikan universitas sebagai *world class university* (WCU).

Selanjutnya dalam upaya meningkatkan daya saing, pihak Fakultas seharusnya tidak lagi memberikan kesempatan mengajar kepada dosen yang memiliki latar pendidikan sarjana untuk menjadi dosen, karena persyaratan dosen harus mempunyai pendidikan berkualifikasi minimal magister atau strata dua.

Selain itu motivasi juga sangat dibutuhkan dalam upaya mendorong pencapaian tujuan, karena apabila motivasinya bagus maka bisa membuat orang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan dilapangan, didapati masih ada beberapa orang dosen yang datang terlambat, perkuliahan kurang maksimal, mengajar pada waktu minggu tenang, bahan ajar masih minim, selanjutnya penelitian dan pengabdian masyarakat masih belum maksimal, kemudian peneliti juga melihat minimnya fasilitas dan tidak terdapatnya ruang dosen khusus, ruang dosen selalu berpindah pindah, ini bisa juga membuat dosen merasa kurang puas terhadap instansinya, sehingga dosen tidak terlalu efektif untuk melakukan aktifitasnya dikampus seperti sulitnya meletakkan buku/

berkas berkas, kemudian juga mahasiswa sulit untuk berkonsultasi dengan dosen tentang tugas kampus dan sebagainya. dengan hal ini tentunya akan berdampak pada kerja, sehingga bisa mempengaruhi kinerja para dosen.

Selain hal tersebut di atas dalam kaitan penekanan dengan masalah penelitian bahwa jumlah dosen dalam melaksanakan penelitian, baik oleh masing-masing dosen (secara perorangan) maupun secara

berkelompok cukup minim, karena terbentur oleh dana. dimana dana yang dialokasikan oleh universitas atau kampus itu sangat terbatas, maka mereka harus kreatif dan bersaing ketat dengan fakultas lain.

Kemudian juga untuk melihat gambaran kinerja serta pelaksanaan dalam melakukan tri dharma perguruan tinggi secara keseluruhan yang meliputi masalah penelitian, pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Masalah masalah Penelitian dan Pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi

No	Masalah Penelitian	Frekuensi		Total Dosen	Persentase	
		2013	2014		2013	2014
1	Datang terlambat	2	5	191	1%	2 %
2	Perkuliahan kurang maksimal	4	7	191	2%	3 %
3	Mengajar masa minggu tenang	6	3	191	3%	1 %
4	Penggunaan bahan ajar masih minim	5	8	191	2%	4%
5	Penelitian	88	24	191	46 %	12 %
6	Pengabdian	191	191	191	>90-100 %	>90-100 %
7	Pendidikan dan pengajaran	191	191	191	>90-100%	>90-100 %

Sumber : LP2M UIN SUSKA, Fakultas Tarbiyah UIN SUSKA 2014

Berdasarkan uraian tabel diatas menunjukkan bahwa masih ada terdapat dosen yang terlambat datang, perkuliahan kurang maksimal, mengajar pada minggu tenang, dan bahan ajar belum efektif/masih menggunakan kategori lama, kemudian dalam hal penelitian terlihat masih minim yaitu pada tahun 2014 fakultas ini hanya menyumbang 24 judul atau rata rata sekitar 12 % dari sejumlah dosen yang ada. Ini mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dimana penelitian yang dilakukan oleh para dosen mencapai 46 % atau setara 88 judul yang diterima dari total dosen.

oleh sebab itu dalam upaya peningkatan mutu serta ingin menjadikan fakultas sebagai fakultas riset atau unggulan tentunya harus memperbanyak melakukan penelitian ilmiah, nasional maupun internasional agar menjadi lebih baik dan unggul seperti yang telah di amanatkan undang undang. Untuk itu pelaksanaan penelitian dan melakukan tri darma perguruan tinggi perlu lebih ditingkatkan lagi agar kualitas sumber daya manusia serta institusi menjadi unggul dalam pembelajaran serta riset penelitian.

Suksesnya dosen dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan

oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. jika kinerja dosen baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula, begitu juga sebaliknya. sehingga akan memiliki dampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan sebuah perguruan tinggi. Kemudian acuan kinerja dosen yang bagus tentunya harus mengacu pada pencapaian hasil pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Adapun jurnal dalam penelitian ini adalah berdasarkan penelitian yang dilakukan Yani Haskas (2013) tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi, penghargaan dan kepuasan kerja dosen pada sekolah tinggi ilmu kesehatan provinsi Sulawesi Selatan. Dimana kompetensi, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

TELAAH PUSTAKA

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama sekaligus sebagai penggerak roda organisasi dalam menjalankan visi maupun misinya. baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu organisasi harus memastikan dalam pencapaian misi tersebut hendaknya dikelola dengan baik agar sumber daya tersebut mampu memberikan manfaat dan kontribusi secara optimal. Maka sangat diperlukan sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar bisa mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah

Selanjutnya riset gap dalam penelitian ini adalah penelitian Fajar Maya Sari (2013) tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru Kecamatan Gondang Mojokerto. dimana dalam hal ini penulis menambahkan motivasi sebagai variabel independen. Penulis mencoba meneliti apakah variabel kompetensi dan motivasi dapat mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau.

Berdasarkan *research gap* dan uraian yang telah dipaparkan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru*”

bagaimana mengelola, mengembangkan kompetensi anggota agar senantiasa mereka mampu merealisasikan atau melaksanakan visi dan misi yang telah diucita-citakan. manajemen merupakan fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperang penting dan dominan dalam manajemen (Hasibuan, 2011:14)

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang

dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di instansi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja instansi dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi

Sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berlandaskan pada beberapa prinsip dasar, di antaranya prinsip dasar tersebut yakni sumber daya manusia merupakan asset yang paling utama yang seyogianya dipelihara dengan baik oleh suatu organisasi sehingga mampu menghasilkan manajemen yang efektif yang merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut (Isyandi, 2004:2).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2011:9)

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di instansi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja instansi dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi.

Menurut Robbin (2008) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara

(2005:9) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil, tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personil dalam organisasi. Kemudian Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personil dalam suatu organisasi melalui instrumen kinerja dan hakikatnya merupakan evaluasi terhadap penampilan kinerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan.

Peranan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia tentunya sangat mempunyai peran dalam menentukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Seluruh sumber daya instansi dikendalikan oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu setiap fakultas hendaknya senantiasa memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik agar diperoleh kepuasan dalam bekerja seperti yang diinginkan instansi maupun individu. Hal ini memang tidak mudah memuaskan para anggota karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para individu memandang pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap individu terhadap

pekerjaannya, sikap positif atau pun negatif dalam pekerjaannya.

Ketidakpuasan mereka dapat dinyatakan dalam berbagai cara. Misalnya, pegawai mengeluh kurangnya fasilitas, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pegawai di tempat kerjanya. Adanya pegawai yang puas membuat moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi instansi untuk menciptakan kepuasan kerja para anggotanya

Menurut Hasibuan (2011: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:40), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik.

Peranan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam suatu organisasi pihak organisasi selalu berusaha dan berupaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan begitu juga dengan yang lainnya, untuk itu pimpinan selalu memberikan pengaruh yang besar dan dapat memberikan motivasi atau pun semangat terhadap bawahannya dalam bekerja, memberikan kebijakan yang *fair*, selalu bekerja sama dalam berbagai

hal untuk tujuan organisasi, mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dengan tujuan agar mereka bisa bekerja lebih optimal, dengan adanya perhatian organisasi serta hubungan baik ini hendaknya bisa memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Peranan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya meningkatkan Kinerja Dosen.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Narimawati (2006:15) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012:356). Kemudian penelitian Amador, L.B., Nicolas dan L.E. Villa, (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan

tingkat kepuasan kerja. Jadi intinya bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing

Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, untuk dapat menjadi dosen yang profesional seseorang harus memiliki empat kompetensi yakni

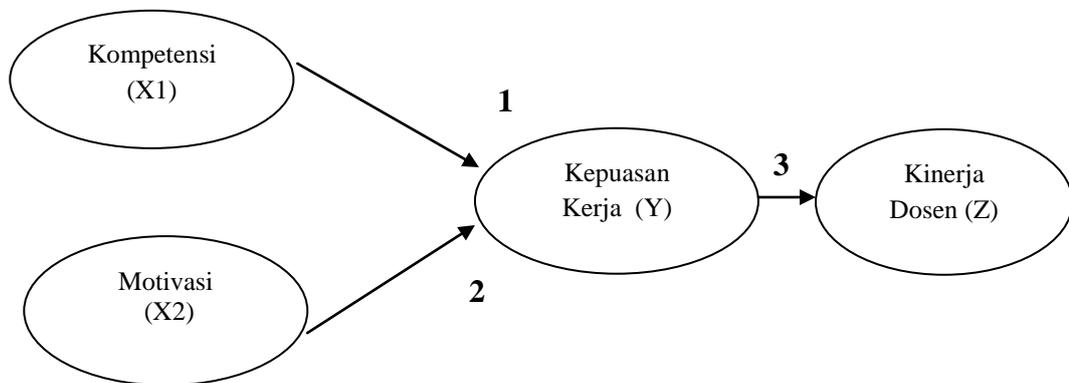
kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional

Kompetensi menurut Robbin (2007:38) adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

KERANGKA TEORI

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitiannya adalah sebagai berikut:



Sumber : Robin 2007,2008,2009

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada fakultas tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Desain Penelitian

Penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen di fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 191 orang, sedangkan sampelnya Ukuran sampel ditentukan

dengan rumus Slovin dalam Umar (2008:108) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran Ketidaktelitian Karena Kesalahan Pengambilan Sampel Yang Masih Dapat Ditolerir Atau Diinginkan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{191}{1 + 191(0.05)^2}$$

$$n = \frac{191}{1 + 0.4775}$$

$$n = \frac{191}{1.4775}$$

$$n = 129.27$$

Sampel yang diperoleh dengan rumus Slovin adalah 129 Orang.

Pengujian Normalitas

Dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* Data yang memiliki distribusi normal yaitu

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54445222
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.061
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.834
Asymp. Sig. (2-tailed)		.490

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

Dari jumlah sampel diatas untuk pengambilan sampelnya menggunakan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan yang dibutuhkan.

Prosedur Pengumpulan Data

Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul data ditabulasi kemudian diolah menggunakan program *spss versi 17*.

bila *Asymp. Sig. (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05. Atau 0,490 > 0,05, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

(*independent*). Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal

adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari

multikolinearitas adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10. Dibawah ini adalah perhitungan data korelasi dengan program SPSS

Tabel 4 Coefficients^a

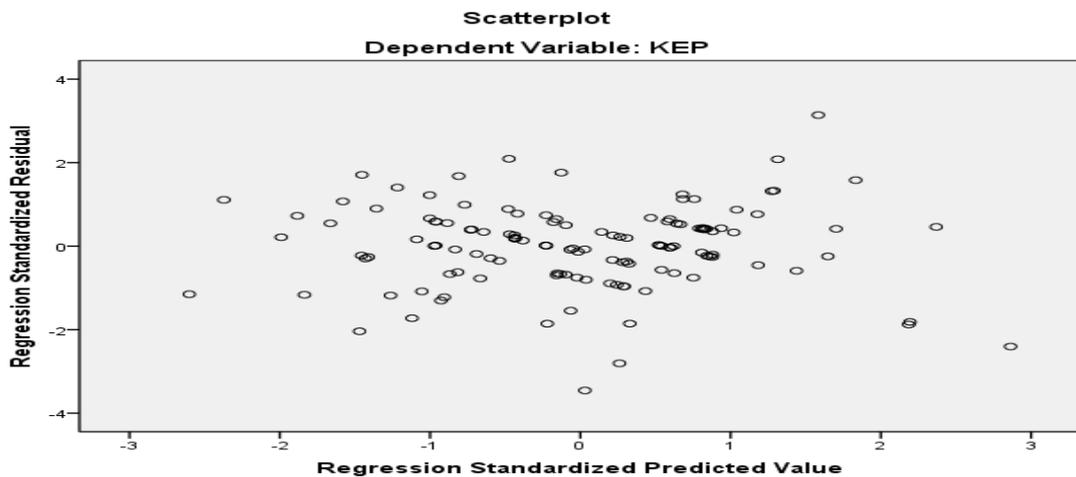
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMP	1.000	1.000
MOT	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KEP

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing variabel lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami Heteroskedastisitas jika data menyebar. Dibawah ini adalah hasil pengujian yang deskripsikan pada gambar berikut :

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Output Heterokedastisitas

Dari gambar tersebut terlihat bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena datanya terpencah dan menyebar.

Uji Autokorelasi

Dibawah ini adalah gambaran tentang hasil uji Autokorelasi bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.619 ^a	.384	.374	2.56457	1.879

- a. Predictors: (Constant), MOT, KOMP
- b. Dependent Variable: KEP

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa model penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi dengan asumsi bahwa nilai *Durbin watsonnya* $1.879 > 0,05$

Pengujian Hipotesis Dua Tahap

Dalam pengolahan data dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam proses menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program software SPSS 17.0 for

windows, baik menentukan besarnya korelasi dan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari masing-masing variabel.

Korelasi pengaruh kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas (*Independent*) terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*Dependent*) regresi linier berganda dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil analisis regresi berganda kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	5.549	3.146	0,002	
Kompetensi (X1)	.421	7.821	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	.351	4.316	0,000	Signifikan
R	= 0,619			
R ^{square}	= 0,384			
F _{hitung}	= 39.197			
Sign. F	= 0,000			
A	= 0,05			

Sumber: Data Olahan 2014

Dari tabel di atas dapat di formulasikan persamaan regresi linier berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.549 + 0,421X_1 + 0,351X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 5.549 bermakna bahwa tanpa adanya perubahan (konstan) pada variabel kompetensi dan motivasi maka tingkat Kepuasan kerja Dosen adalah sebesar 5.549
2. Nilai koefisien 0,421 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi (X1) 1 satuan maka variabel kepuasan

kerja dosen mengalami peningkatan sebesar 0,421

3. Nilai koefisien 0,351 bermakna bahwa setiap peningkatan sebesar

1 satuan pada variabel motivasi maka kepuasan kerja dosen akan meningkat sebesar 0,351

Kemudian Kepuasan Kerja Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau sebesar 38,4% dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel kompetensi dan motivasi. Dengan demikian menunjukkan pengaruh yang cukup dari variabel kompetensi dan variabel motivasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Nilai $F_{hitung} 39,197 > F_{tabel} 3,07$ dengan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. jika variabel independen tersebut mengalami peningkatan secara bersamaan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai $t_{hitung} kompetensi 7,821 > t_{tabel} 1,978$ dengan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

Sedangkan pada pengujian parsial variabel motivasi menunjukkan hasil diketahui bahwa nilai $t_{hitung} motivasi 4,316 > t_{tabel} 1,978$ dengan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Selanjutnya dibawah ini adalah uji regresi sederhana variabel kepuasan kerja (Y) terhadap Kinerja Dosen (Z) bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel. Pengujian regresi sederhana kepuasan kerja terhadap kinerja dosen

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	5.743	3.107	.002	
Kepuasan Kerja (Y)	.508	5.811	.000	Signifikan
R ^{square}	= 0,210			
F _{hitung}	= 33.763			
Sign. F	= 0,000			
t _{tabel}	= 1,978			
F _{tabel}	= 3,07			

Sumber : Data Olahan 2014

Hasil penelitian menunjukkan sebuah persamaan regresi berikut :
 $Z = 5,743 + 0,508 Y + \epsilon$ dimana :

1. Nilai konstanta sebesar 5,743 menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan (konstan) pada variabel kepuasan kerja, maka kinerja

dosen tetap memiliki nilai sebesar 5,743.

2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,508 bermakna bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel kepuasan kerja, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,508.

Besar R^2 adalah 0,210, ini menunjukkan bahwa Kinerja Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau sebesar 21,0% dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel kepuasan

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Aspek kompetensi dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai t_{hitung} kompetensi $7,821 > t_{tabel}$ 1,978 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar, (2012:356) yang dikutip dari jurnal tepak manajemen bisnis magister manajemen Universitas Riau, dimana penelitian yang dilakukan oleh Dayu Indah Novriani Parta, H.B Isyandi dan Sri Indarti. Kemudian juga didukung dari penelitian Amador, LB., Nicolas, dan L.E. Vila, (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian ini didukung oleh

kerja. Dengan demikian menunjukkan pengaruh yang cukup besar dari kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja dosen.

Nilai F_{hitung} 33,763 $> F_{tabel}$ 3,07 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja dosen. implementasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan didapatkan maka semakin besar kemungkinan para dosen memberikan kinerja terbaiknya, begitu juga sebaliknya.

Setyaningdiyah, Kertahadi, dkk (2013) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kemudian juga Yani Haskas (2013) tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi, penghargaan dan kepuasan kerja dosen pada sekolah tinggi ilmu kesehatan provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil kuisioner mayoritas responden menjawab kurang setuju. Dari nilai rata-rata keseluruhan (rata-rata variabel) sebesar 3,15 yang berada pada kategori cukup baik (nilai rata-rata antara 2,61 s.d 3,40). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan cukup baik pada variabel kompetensi. Nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 3,29 pada pernyataan pertama yaitu mengikuti program pendidikan lanjut dan yang terendah sebesar 3,06 pada pernyataan ke lima yaitu melibatkan mahasiswa dalam penelitian. kemudian nilai rata-rata indikator terendah sebesar 3,10 tentang mengikuti seminar keahlian dan keterbukaan. Dari rincian diatas perlu hendaknya lebih meningkatkan

dan sering mengikuti seminar keahlian dibidangnya masing yang tujuannya adalah agar bisa menambah wawasan dan pengetahuan serta kompetensi dibidang mereka, begitu juga diharapkan lebih meningkatkan pendidikan lanjut untuk tujuan organisasi dan instansi.

Hasil ini mengimplikasi agar fakultas tarbiyah dapat mempertahankan pegawai atau dosen yang memiliki kompetensi yang baik. Dari hasil ini juga mengimplikasi bahwa pihak fakultas hendaknya selalu memperhatikan, mempertahankan para dosen agar selalu meningkatkan kompetensi yang baik, maka harus disinkronkan dengan kondisi/fasilitas instansi yang bisa memberikan kepuasan kerja bagi para dosen, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi/ instansi bisa terwujud maknanya adalah semakin tinggi kompetensi atau keahlian seseorang maka tingkat kepuasannya dalam bekerja akan meningkat. Hal ini juga bisa diargumentasikan bahwa seorang dosen yang merasa memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, akan mudah merasakan kurang puas dengan kondisi kerja yang dihadapinya. jika seorang dosen ingin mempunyai kepuasan dalam kerja maka dibutuhkan kompetensi. karena pada dasarnya kompetensi terdiri dari *skill*, *knowlage*, dan *ability*. dosen yang memiliki *skill*, *knowlage*, dan *ability* yang baik akan dapat bekerja dengan baik, memberikan penjelasan pada mahasiswa dengan baik dan dapat pula menguasai bahan ajaran dengan baik.

Narimawati (2006:15) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah

satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara partial terlihat bahwa variabel motivasi tersebut signifikan. Dimana memiliki nilai signifikannya 0,000 yang lebih kecil dari alpa 0,05. Selanjutnya mempunyai nilai t hitung 4,316 > dari t tabel 1,978. Hal ini sejalan dengan pendapat George dan Jones (2005) dalam jurnal manajemen, motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan..

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen

Aspek kepuasan kerja dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen

fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. secara statistik aspek kepuasan kerja ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. dari hasil analisis data menunjukkan bahwa t hitung 5,811 > t tabel 1,978. serta nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari nilai alpa atau 0,05

Adapun permasalahan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah tentang fasilitas kerja, dimana tidak adanya ruang dosen yang tetap atau memadai, kemudian juga tentang pengawasan dan kesempatan promosi prestasi dosen kepada yang lebih baik.

Oleh sebab itu kepuasan kerja dosen perlu menjadi perhatian khusus oleh pihak kampus dalam upaya meningkatkan kinerja dosen. seperti perlunya penyediaan fasilitas ruang dosen yang tetap, sehingga dengan adanya ruang dosen bisa memberikan rasa kepuasan kerja, rasa memiliki, serta mempermudah para dosen untuk berkonsultasi dengan para mahasiswanya. Kemudian perlunya pengawasan dan promosi prestasi dosen yang adil, agar dosen yang betul-betul punya kompetensi serta dedikasi yang tinggi bisa diangkat menjadi pejabat kampus seperti ketua jurusan hingga bisa menjadi dekan.

Maknanya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan dan dirasakan maka semakin besar kemungkinan para dosen akan memberikan kinerja terbaik mereka. begitu juga sebaliknya, jika para dosen kurang mendapatkan kepuasan kerja maka mereka akan sulit untuk memberikan kinerja yang terbaik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Uus Md Fadli, Nana Diana, Nelly Martini (2012), tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen universitas singaperbangsa kerawang, dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian maka implikasi yang bisa dilakukan pihak fakultas adalah bagaimana pencapaian kinerja terbaik harus lebih ditingkatkan dengan cara menyediakan fasilitas yang bisa mendukung dan menunjang kerja para dosen, memberikan pengawasan yang baik, memberikan peluang/kesempatan jenjang karir yang sama, tanpa membeda-bedakan dengan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis diatas dalam penelitian ini pada para dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. Kondisi ini menunjukkan jika kompetensi ditingkatkan seperti melaksanakan pendidikan yang lebih tinggi, selalu mengikuti seminar bidang keahlian (profesi), penguasaan isu mutakhir dan melibatkan mahasiswa dalam penelitian dan apa saja yang dibutuhkan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi kinerja dosen.

Maknanya adalah semakin bagus kompetensi ataupun semakin sesuai kompetensinya pada bidang keilmuan tertentu maka akan menciptakan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin tidak sesuai bidang kompetensinya maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi sudah memiliki nilai baik. Dari hasil kuesioner menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan (rata-rata variabel) sebesar 3,84 yang berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan baik pada variabel motivasi. Rata-rata terendah yaitu terdapat pada pernyataan kedua tentang obyektif dalam prestasi kerja, sebanyak 48 responden mereka cukup setuju dengan penilaian prestasi kerja, karena dalam prestasi kerja ini masih belum sepenuhnya maksimal dan obyektif. Kemudian dalam hal pernyataan tentang aturan dan kebijakan dirasa masih belum sepenuhnya menguntungkan bagi para anggota. Begitu juga dalam hal pengambilan keputusan atau ikut serta, mereka tidak selalu diikutsertakan dalam berbagai hal, tentu akan membuat para anggota lainnya merasa tidak merasa memiliki.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan

bahwa secara keseluruhan indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai baik, namun ada beberapa item pertanyaan yang memiliki nilai cukup yaitu pada indikator pertanyaan tentang fasilitas kerja, pengawasan dan promosi karir. pada fasilitas kerja permasalahannya adalah tidak terdapatnya ruang dosen yang tetap dan memadai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran-saran yang bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kompetensi haruslah selalu meningkatkan kualitas dosen seperti melaksanakan pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti pelatihan kompetensi khusus dibidang masing-masing, untuk itu pimpinan mempunyai kebijakan untuk menganggarkan program tersebut setiap tahun.
2. Untuk memberikan motivasi, pimpinan disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan kebersamaan atau kerjasama seperti mengadakan pertemuan dengan para dosen guna untuk bertukar pikiran dalam rangka untuk kemajuan fakultas, kemudian pimpinan hendaknya melaksanakan kebijakan yang *fair* untuk semua anggotanya, kemudian memberikan penghargaan misalnya dosen favorit karena kedisiplinan, kerja keras dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.
3. Pimpinan perlu memperhatikan kepuasan kerja bagi para dosen agar mereka bisa meningkatkan

kinerjanya. Seperti menyediakan ruang dosen, memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas, meningkatkan keprofesionalitas para pengawas dosen, kemudian dalam upaya peningkatan kinerja, agar para dosen senantiasa meningkatkan perencanaan persiapan pelaksanaan, pelaksanaan, pengorganisasian manajemen kelas kemudian melaksanakan penelitian serta pengabdian lebih baik lagi kedepannya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L.E. Villa, 2006. *Education and Competence Mismatches : Job Satisfaction Consequences for Workers*. XVI Jornadas ASEPUMA – IV Encuentro International, vol.6, No. 1:105, pp.1-12
- Arifin dan Mutamimah, 2009. *Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen*. Jurnal Siasat Bisnis Vol. 13 No. 2, Agustus 2009 Hal : 185–201
- Colquit, JA, Le Pine, JA, Wesson MJ, 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Singapore : Mc Graw Hill
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)*
- Dirjen, Dikti, 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi*, Jakarta : Dirjen Dikti.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- George, J. M. & Jones, G. R., 2005. *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed., New Jersey : Upper Saddle River.
- Gomes, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Andi Ofset, Yogyakarta
- Hasan, Iqbal, 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. PT. Bumi Aksara, Bandung
- Hasibuan, I. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (EdisiRevisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Melayu. SP., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Haskas, Yani, 2013. *Pengaruh Kompetensi terhadap motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja dosen pada sekolah tinggi ilmu kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Haryadi, 2013. *Meningkatkan Kinerja Dosen*. Yogyakarta : Lembah Manah

- Hendriani, Susi dan Luswari Indra, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Kinerja Organisasi Pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab. Indragiri Hilir*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Heryanto, 2011. *Effect Of Job Satisfaction On Managerial Performance In Bank Nagari Padang Head Quarter*.
- Husein, Umar, 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Indrarini, 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang*. Tesis, Universitas Negeri Semarang
- Isyandi, B. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press
- Khan, Salman, 2005. *How to motivation good performance among government employees : Pakistan Journal Of Social Sciences, 3(9),pp: 1138-1143*.
- Koesmono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Kotler dan Amstrong, 2004. *Prinsip Prinsip Marketing*. Edisi Ketujuh. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Lofian, Boedi., 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Jepara*
- Mangkunegara A. Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Manullang, M., 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Marnis, Atmojo, 2012. *The Influence Of Transformasional Leadership On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee Performance*.
- Marufulkahri, 2011. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik*. Universitas Sumatra Utara
- Muhammad Umar Paracha, Adnan Qamar, Anam Mirza, Inamul Hasan Waqas, 2012. *Impact of Leadership Style (Transformational and Transactional Leadership) On Employed Performance*

- and Mediating Role of Job Satisfaction Study of Private School (Educator) In Pakistan.*
- Munandar, Sunyoto, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit BPFE UI, Jakarta
- Novianda, 2009. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Penerbit dan Percetakan PT. Pabelan Sukoharjo.*
- Parta, Ayu Indah Novriani, H.B. Isyandi dan Sri indarti, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dan Kepulauan Riau.* Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasiona Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Guru dan Dosen.*
- Pramadewi, A dan Raden, L. G., 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.* Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Putriana, 2010. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.* Tesis. Universitas Riau.
- Rahmawaty, 2014. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.*
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik.* Murani Kencana, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Edisi 1-4. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi ke-10 Bahasa Indonesia. PT. Index kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2007. *Perilaku Organisasi.* Edisi ke-11 Bahasa Indonesia. PT. Index kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2009. *Perilaku Organisasi.* Cetakan Kedua Belas, Jilid 1. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Safrudin, 2011. *Teori Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional*
- Sangadji, 2013. *The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java) International Journal of Learning & Development*
- Sari, Fajar Maya, 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SDN Kecamatan Gondang Mojokerto.*
- Setyaningdyah, E., U.M. Kertahadi dan A. Thoyib., 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employes Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business, vol 5, No. 4, pp. 140-153*
- Siagian, P. Sondang, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sidri, Sarmadi, 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Jurusan Farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tidiranti Palembang.*
- Simanjuntak, Payaman, J., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja.* Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sudiro, 2009. *Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang).*
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Alfabeta, Bandung
- Sumartiningsih, 2005. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja/ kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Akademi Keperawatan Budi Luruh dan Ahmad Yani Cimahi*
- Suntoro, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen FKIP Universitas Lampung*
- Taruno, F.X. Soewarto Citro, A. Thoyib, D. Zain dan M. Rahayu, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura).* Jurnal Aplikasi Manajemen
- Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Umi Narimawati, 2006. *Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Terhadap Kinerja, Makalah Nasional Ekono-Insentif*, Kopertis Wilayah IV Bandung

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen.*

Wagner, Jhon. A. dan Jhon R. Hollenbeck, 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage.* New York : Routledge.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja.* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri, 2009. *SPSS Complete.* Salemba Infotek, Jakarta

Yunus Handoko, Margono Setiawan Surachman Djumahir, 2014. *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect on Lecturer Performance.* Doctoral Program of Management Science, Business and Economics Faculty of Brawijaya University
International Journal of Business and Management Invention