

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang

by Betty Rahayu

Submission date: 13-Aug-2022 01:16AM (UTC-0400)

Submission ID: 1881983275

File name: inerja_Dosen_Fakultas_Ekonomi_Universitas_Darul_Ulum_Jombang.pdf (642.17K)

Word count: 5908

Character count: 36181

30
**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARUL 'ULUM JOMBANG**

Betty Rahayu
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 'Ulum
Email: bettyrahayu.se@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar. Jenis penelitian bersifat diskriptif analitik yang akan mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pendekatan yang digunakan untuk penyusunan adalah dengan pendekatan belah lintang (*cross sectional*) dengan data primer kinerja pelaksanaan proses mengajar dan data sekunder diperoleh dari hasil laporan akademik semester genap tahun akademik 2014/2015 yang meliputi dokumen SAP, silabi, jurnal dosen, pelaksanaan evaluasi pembelajaran dengan populasi 28 pendidik/dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang.

Variabel Penelitian ini terdiri dari : Variabel Terikat meliputi Kinerja dalam melaksanakan proses mengajar dan Variabel Bebas yang meliputi Usia, Pendidikan, Masa kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Persepsi imbalan, Persepsi supervisi dengan Analisa program *SPSS for Window* pada uji statistik dengan menggunakan uji univariat, bivariat dan multivariat.. Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for window*. Kriteria yang digunakan untuk validitas adalah apabila $p \leq 0,05$, maka dinyatakan valid.

Didapat bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar yaitu: usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, dan persepsi supervisi. Dosen usia muda sebesar 57,7 %, tingkat pendidikan hampir semua (96,2%) sudah sesuai dengan kualifikasi akademik, masa kerja merata antara yang tinggi dan yang rendah, motivasi kerja tinggi 53,8%, kepuasan kerja dengan kategori rendah sebesar 57,7%, persepsi imbalan dengan kategori baik sebesar 53,8%, dan persepsi supervisi didominasi oleh kategori baik sebesar 61,5 %.

Hasil analisis bivariat mengenai uji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, dan persepsi supervisi dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar. Hasil analisis bivariat berkenaan dengan uji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan hasil bahwa variabel masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar. Hasil analisis uji pengaruh secara multivariat menunjukkan bahwa variabel masa kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Latar Belakang

10
Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan berpengaruh satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil(Dep.Dik.Nas.2001).

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan

27
27. as tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS),7, dan 10
sebanyak-banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS). (Djohar. H, 2006:5).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.
Faktor yang menentukan tingkat kerja (prestasi kerja) seorang karyawan, diantaranya adalah penilaian
kinerja (Tempe AD, 1992). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan
pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung dalam periode waktu
tertentu sekali atau dua kali setahun (Simamora, 2004:12). Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang
dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan
kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu (Sastrohadwiryo,
2005:15). 7

Perilaku individu seorang dosen dalam mencapai prestasi apa yang dikerjakan dipengaruhi oleh
faktor individu, psikologi, dan organisasi. Adapun faktor-faktor kinerja tersebut antara lain meliputi
pengalaman, ketrampilan, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, tanggung jawab, kepuasan kerja,
persepsi, motivasi, kepemimpinan, imbalan, supervisi, dan kondisi kerja (Gybson, 1996:21).

Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang merupakan salah satu Fakultas di
Perguruan Tinggi Swasta yang berada di kota Jombang. Melihat perkembangan dan perubahan visi yang
lebih mengarah ke pendidikan ekonomi, pengusaha, dan kepemimpinan yang berkualitas, maka sangat
perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik. Kualitas lulusan Fakultas
Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang tidak terlepas oleh kualitas proses pembelajarannya melalui
kinerja dosennya . Berdasarkan studi pendahuluan bulan September 2012 di Fakultas Ekonomi Universitas
Darul 'Ulum Jombang menunjukkan data sebagai berikut : jumlah pengajar seluruhnya 29 orang. Dari
seluruh jumlah pengajar diantaranya memenuhi kualifikasi akademik doktor (S3) 3 orang (10,3 %),
Magister (S2) 22 orang (75,9 %), sedang sisanya 4 orang (13,8 %) berpendidikan S1. Jumlah peserta
didik yang diampu sekitar 360–400 mahasiswa.

Pada perencanaan proses belajar mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum
Jombang berdasarkan dokumen kurikulum sebagian dosen tidak membuat SAP (Satuan Acara
Pembelajaran). Pembuatan silabi awal semester mengalami penurunan dari 58 % pada tahun akademik
2010/2011 menjadi 43 % pada tahun akademik 2011/2012. Rata-rata jumlah persentase kehadiran dosen
pada kelas reguler dan ekstensi mengalami penurunan dari tahun akademik 2010/2011 sampai 2011/2012
serta belum mencapai target tatap muka yaitu dibawah 75 %, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel. 1.1
Rata – Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Mengajar
Kelas Reguler Tahun Akademi 2010/2011 sampai 2011/2012

| NO | SEMESTER | PERSENTASE JUMLAH KEHADIRAN | |
|----|--------------|-----------------------------|--------------|
| | | TA 2010/2011 | TA 2011/2012 |
| 01 | Semester I | 79 % | 65,5 % |
| 02 | Semester II | 78 % | 73 % |
| 03 | Semester III | 77 % | 69,8 % |
| 04 | Semester IV | 84,8 % | 73 % |
| 05 | Semester V | 78 % | 70,9 % |
| 06 | Semester VI | 75,8 % | 67 % |
| 07 | Semester VII | - | - |
| | Rata-rata | 78,8 % | 69,9 % |

Sumber : Jurnal Kehadiran Dosen Tahun Akademik 2010/2011 dan 2011/2012

Berdasarkan data tersebut dalam tabel 1.1 menunjukkan persentase jumlah kehadiran dosen
rata-rata mengalami penurunan pada kelas reguler dari 78,9 % tahun akademik 2010/2011 menjadi 69,86
% tahun akademik 2011/2012.

Tabel. 1.2
Rata – Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Mengajar
Kelas Ekstensi Tahun Akademi 2010/2011 sampai 2011/2012

| NO | SEMESTER | PERSENTASE JUMLAH KEHADIRAN | |
|----|--------------|-----------------------------|--------------|
| | | TA 2010/2011 | TA 2011/2012 |
| 01 | Semester I | 79,8 % | 73,4 % |
| 02 | Semester II | 83,2 % | 79 % |
| 03 | Semester III | 79 % | 68,8 % |
| 04 | Semester IV | 82,2 % | 73 % |
| 05 | Semester V | 78 % | 72,6 % |
| 06 | Semester VI | 77,8 % | 67 % |
| 07 | Semester VII | - | - |
| | Rata-rata | 80,23 % | 72,3 % |

Sumber : Jurnal Kehadiran Dosen Tahun Akademi 2010/2011 dan 2011/2012

Berdasarkan data tersebut dalam tabel 1.2 menunjukkan persentase jumlah kehadiran dosen rata-rata mengalami penurunan pada kelas ekstensi dari 80 % tahun akademi 2010/2011 menjadi 72,3 % tahun akademi 2011/2012. Pada proses evaluasi akhir semester nilai hasil ujian masuk ke bagian administrasi hanya 30 % dosen yang tepat waktu.

Imbalan mengajar sesuai dengan SKS yang diampu dan tambahan transportasi sesuai dengan jumlah kehadiran pada program khusus. Pada pelaksanaan evaluasi pengajaran dosen mendapatkan imbalan pembuatan soal, koreksi, pengawasan dan tambahan transportasi pada program khusus di luar institusi. Kegiatan supervisi proses mengajar terhadap kehadiran dosen berdasarkan informasi bagian akademik pada pertengahan semester tidak dilakukan, baik melalui jurnal maupun ke lapangan langsung, sehingga tidak bisa dilakukan umpan balik, bimbingan dan pengarahan kepada seluruh dosen sebagai perbaikan proses mengajar pada setengah semester berikutnya. Hasil penilaian kinerja dosen dalam pelaksanaan proses mengajar selama ini berdasarkan jumlah kehadiran dosen dalam jurnal dan jarang dilakukan umpan balik kepada seluruh dosen. Rapat evaluasi proses mengajar hanya dilakukan akhir semester sehingga menghadapi tahun ajaran baru.

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan (Ratnawati Y, 2002:1-6). Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut (Mathis,2004:34). Menurut Rogers kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja (Mahmudi,2005:34). Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi sebuah pekerjaan (Suhat, 2006:72).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Mangkunegara. AP, 2006:29). Seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan-dorongan, motif-motif ataupun perangsang-perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih jelasnya, bahwa dorongan-dorongan atau motif-motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang mempunyai sifat majemuk dan dapat berubah-ubah dan berbeda-beda bagi setiap individu serta tak disadari oleh individu. Individu yang

mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Moh. As'ad, 2004:71).

Menurut Hoppeck kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja (Moh. As'ad, 2004:35).

Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkan mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana ditingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka memantapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Handoko, 1993:104). Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Azwar A, 2001:41). Supervisi pengajaran adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan (Purwanto M.H, 2000). Tujuan supervisi pendidikan adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan pemberi bantuan kepada pengajar (guru,dosen) agar mampu membina dirinya sehingga semakin mampu dan trampil dalam menjalankan usaha-usaha yang menunjang proses belajar mengajar (Burhanuddin Y, 2005).

Berdasarkan wawancara mendalam terhadap 16 mahasiswa pada bulan September 2015 secara insidental mengeluh beberapa dosen kerjanya kurang dalam perencanaan, pelaksanaan proses mengajar maupun evaluasi. Pada awal semester hanya sebagian dosen yang memberikan silabi sebagai rencana pembelajaran yang akan dicapai dan sebagian menyerahkan setelah proses mengajar berjalan serta ada yang tidak memberikan silabi sampai kuliah berakhir.

Dari survei pendahuluan pada bulan September 2014 didapatkan data sebagian dosen tidak membuat SAP, pembuatan silabi oleh dosen mengalami penurunan dari tahun akademik 2010/2011 yaitu 58% menjadi 43 % pada tahun akademik 2014/2015. Pada pelaksanaan proses mengajar rata-rata kehadiran dosen belum memenuhi standart kehadiran dosen > 75 % yaitu hanya tercapai 69,9 % pada kelas reguler dan 72,3 % pada kelas ekstensi. Beberapa dosen tidak memberikan umpan balik tugas-tugas perkuliahan. Nilai hasil ujian masuk ke bagian administrasi hanya 30 % dosen yang tepat waktu. Disisi lain kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan) dan faktor psikologi yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi serta faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, nilai sosial dan supervisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang diajukan adalah " Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang". Dengan tujuan penelitian mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian bersifat diskriptif analitik yang akan mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pendekatan yang digunakan untuk penyusunan adalah dengan pendekatan belah lintang (*cross sectional*) yang menggambarkan

keadaan sesaat melalui analisa data primer dan data skunder pada saat dilakukan penelitian.

Pengambilan data primer dilakukan pada saat berlangsungnya penelitian tentang usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar. Data sekunder diperoleh dari hasil laporan akademik semester genap tahun akademik 2014/2015 yang meliputi dokumen SAP, silabi, jurnal dosen pelaksanaan evaluasi pembelajaran Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum. Pengumpulan data primer melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik/dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang. Sampel pada penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 28 pendidik/dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang.

Variabel Penelitian ini terdiri dari : Variabel Terikat meliputi Kinerja dalam melaksanakan proses mengajar dan Variabel Bebas yang meliputi Usia, Pendidikan, Masa kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Persepsi imbalan, Persepsi supervisi.

Analisa data dilakukan dengan program *SPSS for Window* dan uji statistik dengan menggunakan uji univariat, bivariat dan multivariat. Pengolahan data meliputi proses penataan data, karena data hasil pengumpulan data adalah data kasar. Pengolahan data digunakan agar data kasar dapat diorganisir, disajikan, dianalisa sehingga dapat ditarik kesimpulan. Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for window*. Kriteria yang digunakan untuk validitas adalah apabila $p \leq 0,05$, maka dinyatakan valid.

Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS for window* dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$. dan Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai alpha cronbach variable kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar $\alpha : 0,0232$, motivasi kerja $\alpha : 0,8452$, kepuasan kerja $\alpha : 0,7132$, persepsi imbalan $\alpha : 0,9188$ dan persepsi supervise $\alpha : 0,8863$ menunjukkan reliabel ($\alpha \geq 0,6$). Dan diketahui Berdasarkan bahwa variabel kinerja dosen, usia, pendidikan dan masa kerja tidak berdistribusi normal dimana $p \leq 0,05$, sehingga untuk pembagian kategori pada setiap variabel menjadi 2 kategori menggunakan *cut off point* median. Sedangkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan dan persepsi supervisi berdistribusi normal dimana $p > 0,05$, sehingga untuk pembagian kategori pada setiap variabel menjadi 2 kategori menggunakan *cut off point* mean.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Keterbatasan Penelitian

1. Belum ada kuesioner yang baku tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar, sehingga peneliti mengembangkan sendiri berdasarkan teori tetapi belum sempurna.
2. Peneliti adalah dosen institusi tempat penelitian dan bila peneliti yang melakukan sendiri maka hasil akan bias, sehingga peneliti menggunakan orang lain yang membutuhkan penjelasan dan latihan tersendiri agar bisa mengungkap hasil penelitian yang sebenarnya sesuai dengan tujuan penelitian
3. Penelitian ini idealnya dilakukan kajian dengan path analysis tetapi karena keterbatasan peneliti, maka peneliti hanya menganalisa hubungan dan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara bivariat dan multivariat.

Analisis Univariat

a. Usia

Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner didapatkan hasil seperti pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kelompok Usia di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2014/2015

| Kelompok Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Tua | 22 | 42,3 |
| Muda | 15 | 57,7 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan kategori usia tua sebanyak 11 orang (42,3%) lebih sedikit daripada usia muda yaitu sebanyak 15 orang (57,7%). Usia responden termuda 30 tahun, tertua 62 tahun, median 43,5 tahun, dan rata-rata 45,54 tahun.

b. Pendidikan

Berdasarkan pengolahan data didapat hasil seperti pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2014/2015

| Kategori Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------------------|-----------|----------------|
| Tidak Sesuai (S1, D4, D3) | 37 | 3,8 |
| Sesuai (S3, S2) | 25 | 96,2 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Berdasarkan data di atas menunjukkan tingkat pendidikan dosen sebagian besar sudah sesuai dengan kualifikasi akademik yaitu minimal berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (96,2%), sedangkan pendidikan dosen 26 belum sesuai dengan kualifikasi akademik hanya 1 orang (3,8%). Bila dikaitkan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 45 nomor 14 Tahun 2005, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik. Kualifikasi akademik dosen sebagai mana dimaksud dalam pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana.

c. Masa Kerja

Berdasarkan pengolahan data masa kerja dosen didapat hasil seperti pada tabel 5.3 di bawah ini:

36
Tabel 4

Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kategori Masa Kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2014/2015

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| Tinggi | 13 | 50 |
| Rendah | 13 | 50 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Berdasarkan data di atas menunjukkan proporsi dosen yang mempunyai masa kerja tinggi sebanyak 13 orang (50%) dan dosen yang mempunyai masa kerja rendah juga sebanyak 13 orang (50%) berdasarkan median 6,5 tahun. Masa kerja responden paling rendah 1 tahun, paling tinggi 31 tahun, dan rata-rata 9,23 tahun.

d. Kinerja

Kinerja dosen berdasarkan pengelompokan data frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kategori Kinerja di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2014/2015

| Kinerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| Tinggi | 13 | 50 |
| Rendah | 13 | 50 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Data di atas menunjukkan bahwa dosen yang mempunyai kinerja tinggi sebesar 13 orang (50%), sama dengan dosen yang mempunyai kinerja rendah yaitu 13 orang (50%). Kinerja dosen yang paling rendah adalah sebesar 82 dan yang tertinggi sebesar 160 dengan rata-rata sebesar 120,77 dan mediannya 120,77.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dosen dapat dikategorikan dalam kinerja tinggi dan kinerja rendah seperti pada tabel 5.5 di bawah ini:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja
di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2014/2015

| Kinerja | 16 Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Tinggi | 14 | 53,8 |
| Rendah | 12 | 46,2 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Berdasarkan data di atas menunjukkan sebanyak 14 orang (53,8 %) memiliki motivasi kerja tinggi dan 12 orang (46,2 %) yang memiliki motivasi kerja rendah. Median sebesar 30,38 dan mean sebesar 30,00.

f. Kepuasan Kerja

Distribusi frekuensi mengenai kepuasan kerja tampak seperti tabel 5.6 di bawah ini:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja
di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2014/2015

| Kinerja | 22 Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Tinggi | 11 | 42,3 |
| Rendah | 15 | 57,7 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dosen yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sebanyak 11 orang (42,3 %) lebih sedikit dari dosen yang mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 15 orang (57,7%). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden mempunyai kepuasan kerja rendah. Median data adalah 32,5 dan mean sebesar 33,7.

g. Persepsi Imbalan

44
Kategori persepsi dosen dalam hubungannya dengan imbalan/kompensasi dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kategori Persepsi Imbalan
di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2011/2012

| Kinerja | 16 Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------------|----------------|
| Baik | 14 | 53,8 |
| Kurang | 12 | 46,2 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

39
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa dosen mempunyai persepsi imbalan baik yaitu 14 orang (53,8%) lebih banyak dibandingkan dengan responden yang mempunyai persepsi imbalan kurang sebanyak 12 orang (46,2%). Mean sebesar 23,19 dan median sebesar 24.

h. Persepsi Supervisi

Kategori persepsi dosen dalam hubungannya dengan supervisi dapat dilihat pada tabel 5.8 di bawah ini:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Dosen Berdasarkan Kategori Persepsi Imbalan di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Tahun Akademik 2011/2012

| Kinerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| Baik | 16 | 61,5 |
| Kurang | 10 | 38,5 |
| Total | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui bahwa dosen yang mempunyai persepsi supervisi baik yaitu 65 orang (61,5 %) lebih banyak dari responden yang mempunyai persepsi supervisi kurang sebanyak 10 orang (38,5 %). Hal ini menunjukkan sebagian besar dosen mempunyai persepsi supervisi baik terhadap pelaksanaan PBM.

2. Analisis Bivariat

a. Analisis Hubungan

1. Hubungan Antara Usia dengan Kinerja Dosen

Tabel 10
Hubungan Antara Usia dengan Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang Tahun 2011/2012

| Usia | Kinerja | | | | Total | |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Tinggi | | Rendah | | f | % |
| | f | % | f | % | | |
| Tua | 6 | 46,2 | 5 | 38,5 | 11 | 42,3 |
| Muda | 7 | 53,8 | 8 | 61,5 | 15 | 57,7 |
| Total | 13 | 100 | 13 | 100 | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Pada tabel 10 diketahui bahwa dosen pada usia tua kinerjanya lebih banyak yang tinggi yaitu 46,2% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 38,5%. Sedangkan responden usia muda lebih banyak menunjukkan kinerja rendah yaitu 61,5% dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 53,8%.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan Chi Square test dimana nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen usia tua ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan dosen usia muda mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

2. Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Dosen

Tabel 11
Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Dosen dalam Di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang Tahun 2011/2012

| Pendidikan | Kinerja | | | | Total | |
|--------------|---------|-----|--------|------|-------|------|
| | Tinggi | | Rendah | | f | % |
| | f | % | f | % | | |
| Tidak Sesuai | 0 | 0 | 1 | 7,7 | 1 | 3,8 |
| Sesuai | 13 | 100 | 12 | 92,3 | 25 | 96,2 |

| | | | | | | | |
|----|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| 38 | Total | 13 | 100 | 13 | 100 | 26 | 100 |
|----|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Pada tabel 11 diketahui bahwa dosen dengan tingkat pendidikan tidak sesuai kualifikasi akademik dengan kinerja rendah sebanyak 7,7%, sedangkan yang kinerja tinggi tidak ada (0%). Dosen dengan tingkat pendidikan sesuai kualifikasi akademik yang kinerjanya rendah sebesar 92,3% dibandingkan dengan yang kinerjanya rendah sebesar 100%.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan Chi Square test dimana p value : 0,308 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sesuai kualifikasi akademi minimal (S2) ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan responden tingkat pendidikan tidak sesuai kualifikasi akademi (S1,D4 dan D3) mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

3. Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja Dosen

Tabel 12

Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja Dosen
Di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang Tahun 2011/2012

| Masa Kerja | Kinerja | | | | Total | |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Tinggi | | Rendah | | f | % |
| | f | % | f | % | | |
| Tinggi | 8 | 61,5 | 5 | 38,5 | 13 | 50 |
| Rendah | 5 | 38,5 | 8 | 61,5 | 13 | 50 |
| Total | 13 | 100 | 13 | 100 | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Pada tabel 12 diketahui bahwa dosen dengan masa kerja tinggi lebih banyak tinggi pula kinerjanya yaitu 61,5% dibandingkan yang kinerjanya rendah hanya 38,5%. Sedangkan dosen dengan masa kerja rendah lebih banyak kinerjanya rendah juga yaitu sebanyak 61,5% dibandingkan yang kinerjanya tinggi hanya 38,5%.

Hasil pengujian hipotesis dengan Chi Square test dimana p value : 0,239 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen dengan masa kerja tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi pula, begitu pula responden dengan masa kerja rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

4. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Dosen

Tabel 13

Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Dosen
Di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang Tahun 2011/2012

| Motivasi | Kinerja | | | | Total | |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Tinggi | | Rendah | | f | % |
| | f | % | f | % | | |
| Tinggi | 7 | 53,8 | 7 | 53,8 | 14 | 53,8 |
| Rendah | 6 | 46,2 | 6 | 46,2 | 12 | 46,2 |
| Total | 13 | 100 | 13 | 100 | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Pada tabel 13 diketahui bahwa dosen yang mempunyai motivasi kerja tinggi dengan kinerja tinggi sama dengan dosen yang mempunyai kinerja yang rendah yaitu sebesar 53,8%. Sedangkan dosen yang mempunyai motivasi kerja rendah dengan kinerja tinggi juga sama

banyaknya dengan dosen yang menunjukkan kinerja rendah yaitu sebesar 46,2%.

Hasil pengujian hipotesis dengan Chi Square test, probabilitas atau p value sebesar 1,000 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen dengan motivasi kerja tinggi ternyata sama kemungkinannya dalam hal kinerja, bisa kerjanya tinggi bisa pula kerjanya rendah. Begitu pula dosen dengan motivasi kerja rendah juga mempunyai kemungkinan yang sama dalam kerjanya, bisa tinggi bisa juga rendah kerjanya.

5. Hubungan Antara Kepuasan dengan Kinerja Dosen

Tabel 14
Hubungan Antara Kepuasan dengan Kinerja Dosen
Di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang Tahun 2011/2012

| Kepuasan | Kinerja | | | | Total | |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Tinggi | | Rendah | | f | % |
| | f | % | f | % | | |
| Tinggi | 7 | 53,8 | 4 | 30,8 | 11 | 42,3 |
| Rendah | 6 | 46,2 | 9 | 69,2 | 15 | 57,7 |
| Total | 13 | 100 | 13 | 100 | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Pada tabel 14 diketahui bahwa dosen yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 53,8% dibandingkan yang kerjanya rendah hanya 30,8%. Sedangkan dosen yang mempunyai tingkat kepuasan rendah menunjukkan lebih banyak kinerja rendah yaitu 69,2% dibandingkan yang kerjanya tinggi hanya 46,2%.

Hasil pengujian hipotesis dengan Chi Square dimana p value : 0,234 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen dengan tingkat kepuasan tinggi ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan dosen dengan tingkat kepuasan rendah mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja rendah.

6. Hubungan Persepsi Imbalan dengan Kinerja Dosen

Tabel 15
Hubungan Antara Persepsi Imbalan dengan Kinerja Dosen
Di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang Tahun 2011/2012

| Persepsi Imbalan | Kinerja | | | | Total | |
|------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Tinggi | | Rendah | | f | % |
| | f | % | f | % | | |
| Baik | 6 | 46,2 | 8 | 61,5 | 14 | 53,8 |
| Kurang | 7 | 53,8 | 5 | 38,5 | 12 | 46,2 |
| Total | 13 | 100 | 13 | 100 | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Pada tabel 15, diketahui bahwa dosen yang mempunyai persepsi imbalan baik lebih banyak menunjukkan kinerja rendah yaitu 61,5% dibandingkan yang kerjanya tinggi hanya 46,2%. Sedangkan dosen yang mempunyai persepsi imbalan kurang lebih banyak menunjukkan kinerja tinggi yaitu 53,8% dibandingkan yang kerjanya rendah hanya 38,5%.

Hal tersebut didukung hasil pengujian hipotesis dengan Chi Square test, yaitu p value : 0,431 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi imbalan dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas

Darul 'U¹⁷ Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen yang mempunyai persepsi imbalan baik ternyata lebih besar kecenderungannya menunjukkan kinerja rendah, sedangkan dosen dengan persepsi imbalan kurang mempunyai kecenderungan menunjukkan kinerja tinggi.

7. Hubungan Antara Persepsi Supervisi dengan Kinerja Dosen

Tabel 16
Hubungan Antara Persepsi Supervisi dengan Kinerja Dosen
Di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang Tahun 2011/2012

| Persepsi Supervisi | Kinerja | | | | Total | |
|--------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Tinggi | | Rendah | | f | % |
| | f | % | f | % | | |
| Baik | 8 | 61,5 | 8 | 61,5 | 16 | 61,5 |
| Kurang | 5 | 38,5 | 5 | 38,5 | 10 | 38,5 |
| Total | 13 | 100 | 13 | 100 | 26 | 100 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Pada tabel 16 diketahui bahwa dosen yang mempunyai persepsi supervisi baik menunjukkan kinerja tinggi yaitu 78,6%, hal ini sama dengan yang kinerjanya rendah. Begitu pula dosen yang mempunyai persepsi supervisi kurang antara yang kinerjanya tinggi dengan yang kinerjanya rendah juga sama besarnya yaitu sebanyak 38,5%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan Chi Square dimana p value : 1,000 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi supervisi dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang mempunyai persepsi supervisi baik ternyata sama kecenderungannya menunjukkan kinerja tinggi maupun kinerja rendah

b Analisis Pengaruh

Tabel 17
Ringkasan Hasil Analisis Statistik Bivariat Pengaruh Variabel Bebas dan Variabel Terikat dengan Uji Regresi Logistik pada Alfa 25 %

| Variabel | B | S.E. | Wald | df | Sig. | Exp(B) | Keterangan |
|--------------------|---------|-----------|-------|----|-------|--------|--------------------|
| Usia | -.066 | 1.034 | .004 | 1 | .949 | .936 | Tidak Ada Pengaruh |
| Pendidikan | -20.950 | 40192.975 | .000 | 1 | 1.000 | .000 | Tidak Ada Pengaruh |
| Masa Kerja | 1.907 | 1.221 | 2.439 | 1 | .118 | 6.736 | Ada Pengaruh |
| Motivasi | -.424 | .973 | .190 | 1 | .663 | .655 | Tidak Ada Pengaruh |
| Kepuasan | 1.775 | 1.089 | 2.657 | 1 | .103 | 5.900 | Ada Pengaruh |
| Persepsi Imbalan | -1.166 | 1.150 | 1.027 | 1 | .311 | .312 | Tidak Ada Pengaruh |
| Persepsi Supervisi | .577 | 1.008 | .328 | 1 | .567 | 1.781 | Tidak Ada Pengaruh |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Dengan memperhatikan nilai signifikansi ($p \leq 0,25$) dari tabel di atas, maka variabel bebas yang dianggap berpengaruh terhadap variable terikat (kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar) adalah masa kerja dan kepuasan. Selanjutnya variabel tersebut dikelola dengan memasukkan secara bersama sama dalam analisis multivariat.

3. Analisis Multivariat

Tabel 5.17
Hasil Analisis Statistik Multivariat Pengaruh Variabel Bebas dan

Variabel Terikat dengan Uji Regresi Logistik pada Alfa 5 %

| Variabel | B | S.E. | Wald | df | Sig. | Exp(B) |
|------------|-------|-------|-------|----|------|--------|
| Masa Kerja | 1.907 | 1.221 | 2.439 | 1 | .118 | 6.736 |
| Kepuasan | 1.775 | 1.089 | 2.657 | 1 | .103 | 5.900 |

Sumber: Data diolah, SPSS 17.

Berdasarkan analisis multivariat dengan memasukkan variabel independen (usia, motivasi, kepuasan, persepsi imbalan dan persepsi supervisi) pada variabel dependen (kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar) secara bersama-sama melalui beberapa kali analisis multivariat dengan mencari nilai signifikansi (p) terkecil dan nilai Exp(B) terbesar, maka diperoleh variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar adalah variabel masa kerja dengan nilai $p = 0,118$ nilai Exp (B) = 6.736 serta variabel kepuasan dengan nilai $p = 0,103$ dan nilai Exp(B) = 5.900. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

20 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 26 dosen tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang tahun akademik 2014/2015, adalah : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar yaitu: usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, dan persepsi supervisi. Dosen usia muda sebesar 57,7 %, tingkat pendidikan hampir semua (96,2%) sudah sesuai dengan kualifikasi akademik, masa kerja merata antara yang tinggi dan yang rendah, motivasi kerja tinggi 53,8%, kepuasan kerja dengan kategori rendah sebesar 57,7%, persepsi imbalan dengan kategori baik sebesar 53,8%, dan persepsi supervisi didominasi oleh kategori baik sebesar 61,5 %.

Hasil analisis bivariat mengenai uji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan, dan persepsi supervisi dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar. Hasil analisis bivariat berkenaan dengan uji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan hasil bahwa variabel masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses mengajar. Hasil analisis uji pengaruh secara multivariat menunjukkan bahwa variabel masa kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh.2004, Psikologi Industri , Liberty.Yogyakarta
Arikunto,S. 1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek , Rineka Cipta, Yogyakarta.
Arikunto.S. 2004, Dasar-Dasar Supervisi. Rineka Cipta. Jakarta.
Azwar,S. 2001, Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Pelajar Offset , Yogyakarta,
Budijanto, D. 2006, Pengolahan Data : Analisis Dengan SPSS , Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sistem Dan Kebijakan Kesehatan.
Dep.Dik.Nas. 2001, Pendidikan Sebagai Sistem. Dirjen Dikti. Jakarta.
Dirjen.Dikti. 2001, Teori Belajar dan Motivasi . Universitas Terbuka, Jakarta.
Mahmudi. 2005, Manajemen Kinerja Sektor Publik.,Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
Mangkunegara,AP.2005,Perilaku Organisasi , Refika Aditama, Bandung.
Mangkunegara,AP. 2006, Evaluasi Kinerja SDM , Refika Aditama, Bandung.
Moekijat, 2001, Pengembangan Manajemen Dan Motivasi , Pionir Jaya, Bandung.
Pangabean,MS. 2004, Sumber Daya Manusia , Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Purwanto.M.H. 2000, Administrasi dan Supervisi Pendidikan Remaja Rosdakarya. Bandung.
Ratnawati, Y. 2002, Motivasi Faktor Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi . Jurnal Poltek
Yogyakarta.
Robbins, S.P. 2003, Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia , Indeks Kelompok Gramedia.
Rivai.V. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Raja Grafindo.Jakarta.
Simamora. 2004, Manajemen SDM , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
Suhat, 2006, Analisis Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan
Proses Belajar Mengajar di STIKES
Sisdiknas. Himpunan Peraturan Per Undang – Undangn Guru dan Dosen. Fokusmedia. Bandung. 2005
Usman, MU. 2006, Menjadi Guru Profesional, Remaja Rosida Karya, Bandung.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | www.mitrariset.com Internet Source | 1% |
| 2 | christovelakam.blogspot.com Internet Source | 1% |
| 3 | repository.unand.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | Seri Wahyuni, Herastuti Sulistyani, Siti Hidayati. "HUBUNGAN MOTIVASI PASIEN DENGAN KEPATUHAN KONTROL ORTHODONTIK CEKAT DI KLINIK SWASTA YOGYAKARTA", Media Informasi, 2020 Publication | 1% |
| 5 | journal.unpar.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | journal.um.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | 1% |

| | | |
|----|--|------|
| 8 | unimuda.e-journal.id Internet Source | 1 % |
| 9 | Submitted to Universitas Nasional Student Paper | 1 % |
| 10 | ojs.fkip.ummetro.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper | 1 % |
| 12 | www.slideserve.com Internet Source | 1 % |
| 13 | pt.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 14 | www.bloggerlampungtimur.com Internet Source | <1 % |
| 15 | Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 ", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021 Publication | <1 % |
| 16 | journal.gunabangsa.ac.id Internet Source | <1 % |
| 17 | ejournal.umpri.ac.id Internet Source | <1 % |

18

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

19

journal.umg.ac.id

Internet Source

<1 %

20

Submitted to Universitas Dian Nuswantoro

Student Paper

<1 %

21

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

22

journal.poltekkes-mks.ac.id

Internet Source

<1 %

23

thesis.umy.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Adolfina Tandilangan, Marselius Fatie.
"IMPLEMENTASI PENGENDALIAN PROGRAM
TERHADAP PERUBAHAN PERILAKU
PENCEGAHAN PENYEBARAN HIV/AIDS PADA
KELOMPOK RISIKO DI KABUPATEN MIMIKA
PAPUA", JURNAL KEPERAWATAN TROPIS
PAPUA, 2018

Publication

<1 %

25

Izmi Anisa Oktaviani, Indra Jaya, Rohman
Willian. "Pengaruh kompensasi terhadap
kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber
Hijau Permai (SHP) Jambi", Jurnal Dinamika
Manajemen, 2020

Publication

<1 %

| | | |
|----|--|------|
| 26 | Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper | <1 % |
| 27 | Novi Safriadi, Helen Sastypratiwi. "Sistem Berkas Digital Sebagai Media Penyimpanan Dokumen Kinerja Dosen", Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika (JEPIN), 2021 Publication | <1 % |
| 28 | adoc.pub Internet Source | <1 % |
| 29 | eprints.undip.ac.id Internet Source | <1 % |
| 30 | Submitted to Portland State University Student Paper | <1 % |
| 31 | repository.ub.ac.id Internet Source | <1 % |
| 32 | aplikasilisrel.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 33 | 123dok.com Internet Source | <1 % |
| 34 | Sri Wahyuningsih, Yuwono Yuwono, Andries Lionardo. "Faktor – faktor yang mempengaruhi kepatuhan bidan terhadap standar pelayanan antenatal di kota Palembang", Jurnal Kedokteran dan | <1 % |

Kesehatan : Publikasi Ilmiah Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, 2018

Publication

35

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

36

Ade Dita Puteri, Azimah Mardiatun Nisa. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU SAFETY DRIVING PADA SUPIR TRAVEL DI PT. LIBRA WISATA TRANSPORT", PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2020

Publication

<1 %

37

Alhamida Salnaf Ituga Mida, Yusrah, Tutik Agustini. "Pengaruh Pemberian Terapi Musik Klasik Terhadap Penurunan Dismenore Primer Pada Remaja Putri Di SMA Negeri 1 Buton", Window of Nursing Journal, 2021

Publication

<1 %

38

Imeh Siti Fatimah, Nana Diana. "Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah Dan Non Performing Financing Terhadap Return On Asset Pada Bank Umum Syariah", JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi, 2020

Publication

<1 %

39

jmm.ikestmp.ac.id

Internet Source

<1 %

40

jurnal.ubl.ac.id

Internet Source

<1 %

41

portalgaruda.fti.unissula.ac.id

Internet Source

<1 %

42

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

43

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

44

Eko Suprayitno, Radiah Abdul Kader, Azhar Harun. "ZAKAT SEBAGAI PENGURANG PAJAK DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DI SEMENANJUNG MALAYSIA", INFERENSI, 2013

Publication

<1 %

45

jurnal.unikal.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On