

**Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen
Universitas Hang Tuah Surabaya**

(The Influence of Individual Characteristics and Organizational Climate on The Performance of Lecturer of Hang Tuah University, Surabaya)

Dyah Agustin Widhi Yanti

**Jurusan Teknika,
Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah Surabaya**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya. Karakteristik Individu: adalah ciri-ciri yang membedakan individu satu dengan individu lainnya yang melekat pada diri individu dan mempengaruhi hasil kerja individu dan organisasi (Gibson, et al., 1990; Suprihanto, 2003; Winardi, 2004; Robbins, 2006). Karakteristik individu secara operasional diukur dengan menggunakan empat dimensi berikut: Kemampuan, Ketrampilan, Usia, Masa Kerja. Iklim Organisasi adalah suasana yang ada di dalam lingkungan internal organisasi yang dirasakan individu di dalam bekerja (Schneider dan Hall, 1972; Campbe, et al, 1970; Litwin dan Stringer, 1986; Hinggins, 1982, Limster, 1985). Iklim organisasi secara operasional diukur dengan lima dimensi berikut; Otonomi Individu, Dukungan, Orientasi pada Penghargaan, Kehangatan, Kepercayaan, Kinerja adalah hasil kerja individu yang berupa kuantitas dan kualitas selama waktu kerja tertentu (Gomes, 1995; Judge, 1996; Mathis dan Jackson, 2002; Gibson, et al., 2006; Sudiro, A., 2008; Undang – undang RI No. 13 Tahun 2005 tentang guru dan dosen). Kinerja Dosen diukur melalui tiga dimensi berikut: Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Hang Tuah yang berstatus dosen tetap yayasan dan dosen tetap negeri yang diperbantukan di PTS (dosen DPK) yang berjumlah 257 orang. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian sejumlah 200 orang dosen tetap yayasan dan dosen tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di Universitas Hang Tuah. Hasil penelitian persamaan regresi $Y = -11.135 + 0.493X_1 + 0.165X_2$ Uji hipotesis : Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya. Variabel Karakteristik Individu (X_1) berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $13.010 > t_{tabel}$ sebesar 1.9720 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < \alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hang Tuah. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya. Variabel Iklim Organisasi (X_2) berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5.906 > t_{tabel}$ sebesar 1.9720 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < \alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5 % sehingga Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di universitas Hang Tuah.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Kinerja

Abstract: This study aims to prove and analyze the influence of individual characteristics and organizational climate on the performance of lecturer of Hang Tuah University Surabaya. Individual characteristics: are traits - traits that distinguish one individual with another individual that is inherent to the individual and affect the work of individuals and organizations (Gibson, et al., 1990; Suprihanto, 2003; Winardi, 2004; Robbins, 2006). Individual characteristics are operationally measured using the following four dimensions: Ability, Skills, Age, Working Period. Organizational climate is the atmosphere that is in the internal environment of perceived individual organizations in the work (Schneider and Hall, 1972; Campbe, et al, 1970; Litwin and Stringer, 1986; Hinggins, 1982, Limster, 1985). Organizational climate is operationally measured by the following five dimensions; Individual Autonomy, Support, Orientation on Awards, Warmth, Trust, Lecture performance. Performance is the result of individual work in the form of quantity and quality during a certain work time (Gomes, 1995; Judge 1996; Mathis and Jackson, 2002; Gibson et al, 2006; Sudiro, A., 2008; Republic of Indonesia Law No. 13 of 2005 about teachers and lecturers). Lecturer performance is measured through the following three dimensions: Education and Teaching, Research, Community Service. The population in this study were all permanent lecturers of Hang Tuah University who were permanent lecturers of foundations and permanent lecturers of the state who were assisted in PTS (lecturers of DPK) totaling 257 people. This study uses a research sample of 200 permanent foundation lecturers and permanent lecturers with the status of Civil Servants assigned to Hang Tuah University. The results of regression equation research: $Y = -11.135 + 0.493X_1 + 0.165X_2$. Hypothesis testing: Effect of Individual Characteristics on the performance of Hang Tuah University Surabaya lecturers. The Individual

Characteristics variable (X_1) based on the calculation is obtained by value t_{count} amounted to $13.010 > t_{table}$ at 1.9720 with a significance level of $0.000 < \alpha 5\%$ then H_0 rejected and H_1 accepted at a significance level of 5% so characteristic individu significant effect on the performance of a lecturer at the University of Hang Tuah. The influence of organizational climate on the performance of Hang Tuah University Surabaya lecturers. Organizational Climate Variable (X_2) based on calculations obtained t_{count} value of $5.906 > t_{table}$ of 1.9720 with a significance level of $0.000 < \alpha 5\%$ then H_0 was rejected and H_1 was accepted at a significance level of 5% so that the Organization's Climate had a significant effect on the performance of lecturers in Hang Tuah University.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Climate, Lecturer Performance

Alamat korespondensi:

Dyah Agustin Widhi Yanti, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya. e-mail: jurnal_pdp@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai salah satu instrumen pendidikan nasional diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pembangunan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian. Perguruan tinggi juga sebagai salah satu masyarakat ilmiah yang dapat meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), disebutkan bahwa penyelenggara pendidikan tinggi nasional yang berlaku di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Perguruan Tinggi Agama (PTA), maupun melalui Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Salah satu prioritas pemerintah dalam pengembangan perguruan tinggi adalah meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Melalui Menteri Pendidikan Nasional, pemerintah mengeluarkan PP No. 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, yang memberikan penjelasan bahwa sertifikasi dosen pada hakikatnya adalah salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi nasional. Pemberian sertifikat profesional yang disertai dengan pemberian tunjangan profesi beserta pelaksanaan monitoring dan evaluasi

kinerja dosen professional diharapkan dapat mewujudkan tujuan peningkatan kualitas pendidikan tinggi nasional, dengan mendorong pencapaian kompetensi dasar dosen (pedagogik, sosial, kepribadian, professional).

Jabatan dosen adalah jabatan fungsional di lingkungan perguruan tinggi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (pasal 1 ayat 2: halaman 3). Tenaga edukatif merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang ada pada pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (UU RI No. 13 Tahun 2003). Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar di perguruan tinggi dengan tugas pokok, wewenang, dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Pengelolaan sebuah organisasi memerlukan adanya kesesuaian antara organisasi dengan para individu yang bekerja untuk organisasi tersebut. Kesesuaian keberadaan individu dalam

organisasi dapat dilihat dari karakteristik individu. Sebagaimana disampaikan oleh Robbins (2006:47-54) bahwa variabel individual yang meliputi karakteristik biografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja serta kemampuan fisik dan mental berpengaruh terhadap perilaku individu karyawan.

Karakteristik individu juga akan berpengaruh terhadap karier individu akan membawa karakter dalam organisasi dan organisasi juga memiliki karakternya sendiri sehingga keduanya saling berinteraksi satu sama lain. Menurut Thoha (2002: 64) bahwa kemampuan, ketrampilan, pribadi, kebutuhan dan pengalaman akan berpengaruh terhadap karier seseorang. Karakteristik individu seperti minat, jati diri, kepribadian, latar belakang sosial dan status sosial ekonomi berpengaruh terhadap karier seseorang (Mathis dan Jackson, 2002: 64). Menurut Handoko (2008) bahwa karier seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya sikap atasan, pengalaman, pendidikan, dan nasib seseorang. Hasibuan (2000:54) berpendapat bahwa karakteristik individu seperti pendidikan dan ketrampilan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi karier individu karyawan.

Iklim organisasi juga akan memberikan situasi kerja yang mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sherman dan Olsen (1996) iklim organisasi berpengaruh meningkatkan kinerja secara signifikan. Demikian pula dari hasil penelitian Downey tahun 1974 menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah tepat dipergunakan sebagai predictor variabel kepuasan kerja dan kinerja (dalam Kaushik Kundu, 2007).

Iklim organisasi yang merupakan sifat lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan (Timpe, 1999:4). Lingkungan yang menyenangkan dapat menjadi pendorong atau motivasi para karyawan

untuk menghasilkan kinerja. Iklim organisasi yang paling diinginkan adalah iklim yang menekankan pada prestasi dan perhatian pada karyawan. Salah satu cara manajer untuk mendorong efektifitas organisasi adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang menekankan pada pentingnya pencapaian hasil dengan dorongan bersama, kerjasama dan partisipasi pada efektivitas yang dapat memberi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Steers, 1985:108-109).

Hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi akan terlihat sebagai kinerja. Kinerja merefleksikan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, sehingga kinerja diukur dari segi hasil (Simamora, 2004 : 339). Dikatakan Mathis dan Jackson (2002 : 78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Mangkunegara (2002 : 67) kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Pendapat Mathis dan Jackson (2002 : 78) bahwa kinerja memiliki dimensi berbeda-beda untuk setiap jenis pekerjaan yang berlainan, karena setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik. Lebih lanjut Gomes (1995 : 142) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi kariernya. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiro, A (2008) memberikan hasil adanya pengaruh positif antara prestasi kerja dengan karier dosen PTN di Jawa Timur. Hal ini berarti semakin tinggi prestasi kerja seseorang dosen maka karier yang dicapai juga akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya dengan semakin rendah prestasi kerjanya, maka

karier yang dicapai juga akan semakin buruk.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perlu dilakukan suatu penelitian tentang :"Pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya".

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas. Menurut Istijanto (2005) riset kausal merupakan riset yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan adalah :

Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu secara operasional diukur dengan menggunakan empat dimensi berikut:

1) Kemampuan ($X_{1.1}$)

Adalah kapasitas dosen untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya sebagai dosen yang bertugas menjalankan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

2) Ketrampilan ($X_{1.2}$)

Adalah penguasaan/keahlian dosen dalam bidang-bidang tertentu yang mendukung tugasnya sebagai dosen khususnya penguasaan teknologi dan bahasa asing.

3) Usia ($X_{1.3}$)

Adalah jumlah tahun seorang dosen mulai dilahirkan sampai dengan penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian ini diukur apakah usia mendukung tugas-tugasnya sebagai dosen.

4) Masa Kerja ($X_{1.4}$)

Adalah jumlah tahun seorang dosen dari mulai diangkat pertama sebagai dosen tetap sampai penelitian ini dilakukan.

Iklim Organisasi (X_2)

Adalah suasana yang ada di dalam lingkungan internal organisasi yang dirasakan individu di dalam bekerja (Schneider dan Hall, 1972; Campbel, *et al*, 1970; Litwin dan Stringer, 1986; Hinggins, 1982; Limster, 1985). Iklim organisasi secara operasional diukur dengan lima dimensi berikut:

1) Otonomi Individu ($X_{2.1}$)

Adalah banyaknya kebebasan dan tanggung jawab yang dimiliki seorang dosen dalam menjalankan tugasnya.

2) Dukungan ($X_{2.2}$)

Adalah banyaknya pengarahan, pengawasan dan peraturan serta prosedur di dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai dosen.

3) Orientasi pada Penghargaan ($X_{2.3}$)

Adalah sejauh mana pimpinan dan atau organisasi memberikan imbalan terhadap prestasi yang telah dilaksanakan dosen.

4) Kehangatan ($X_{2.4}$)

Adalah persepsi dosen terhadap lingkungan sosialnya khususnya terhadap atasan dan teman sekerja.

5) Kepercayaan ($X_{2.5}$)

Yaitu tinggi rendahnya kelulusan yang diberikan pimpinan dan atau organisasi terhadap dosen.

Kinerja Dosen (Y)

Kinerja adalah hasil kerja individu yang berupa kuantitas dan kualitas selama waktu kerja tertentu (Gomes, 1995; Judge, 1996, Mathis and Jackson, 2002; Gipson, *et al*; 2006; Sudiro, A., 2008; Undang-undang RI No. 13 Tahun 2005 tentang guru dan dosen). Kinerja dosen diukur melalui tiga dimensi berikut

1) Pendidikan dan Pengajaran ($Y_{1.1}$)

Adalah hasil kerja dosen dalam melaksanakan perkuliahan,

pembimbingan, maupun pengujian kepada mahasiswa serta pengembangan program-program kuliah.

2) Penelitian ($Y_{1.2}$)

Adalah hasil kerja dosen dalam menghasilkan karya ilmiah, menghasilkan temuan-temuan ilmiah melalui berbagai kegiatan yang dilakukan.

3) Pengabdian pada Masyarakat ($Y_{1.3}$)

Adalah hasil kerja dosen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data kuantitatif

yaitu data yang berupa angka-angka. Dalam penelitian ini jenis data kuantitatif diperoleh dari jawaban responden dalam kuisioner yang telah diberi skor dengan skala yang telah ditetapkan, penghitungan dengan rumus-rumus dan lain-lain.

2. Data kualitatif

yaitu data yang sifatnya tidak dapat dihitung jumlahnya, yang dilakukan dengan cara menguraikan dalam bentuk kalimat atau informasi terhadap angka-angka dalam tabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: validitas dan reliabilitas. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuisioner tersebut. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total variabel (Ghozali, 2001: 135).

Menurut Azwar (2003:157), koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak

memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

- Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas juga dapat dikatakan sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001: 132). Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel.
- Jika nilai alpha $\leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel.

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Deskripsi Data

Deskripsi data berguna untuk menguraikan gambaran data lapangan (karakteristik responden) secara deskriptif melalui hasil tabulasi data nominal. Dari hasil tabulasi tersebut dapat diketahui proporsi jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tercantum dalam kuisioner, sehingga dapat digunakan sebagai gambaran awal tentang kondisi data tersebut.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sudrajat (2001:112), "Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat". Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan

untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y)

Adapun rumus persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + ei$$

(Sudrajat, 2001:112)

Keterangan :

Y	= Kinerja Dosen
X_1	= Karakteristik Individu
X_2	= Iklim Organisasi
β_0	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien regresi
ei	= Kesalahan pengganggu (error)

Pengujian Hipotesis

Uji F

Menurut Sudrajat (2001:115), "Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat". Penelitian ini menggunakan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen.

Adapun langkah-langkah pengujinya menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0: \beta_i = 0$, ada pengaruh secara simultan Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen
- $H_1: \text{salah satu } \beta_i \neq 0$, tidak ada pengaruh secara simultan Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen.

2. Menentukan titik kritis (*level of significant*)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas ($n-k-1$), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel bebas.

3. Merumuskan besarnya F_{hitung} menggunakan rumus berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sudrajat, 2001:112)

Keterangan :

F_{hitung}	= Hasil F perhitungan
R^2	= Koefisien regresi berganda
k	= Jumlah variabel bebas
n	= Jumlah sampel

4. Kriteria pengujian

- Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan Karakteristik individu dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen
- Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh secara simultan Karakteristik individu dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen

Uji t

Menurut Sudrajat (2001:117), "Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat". Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu Karakteristik Individu dan *Iklim Organisasi* terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen

Adapun langkah - langkah pengujian menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0: \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh secara parsial Karakteristik Individu dan *Iklim Organisasi* terhadap kinerja dosen terhadap kinerja dosen
 - $H_1: \text{salah satu } \beta_i \neq 0$, ada pengaruh secara parsial Karakteristik Individu dan *Iklim Organisasi* terhadap kinerja dosen
- Menentukan titik kritis (*level of significant*)
 - Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan

derajat bebas ($n-k-1$), dimana $n =$ jumlah pengamatan dan $k =$ jumlah variabel.

4. Merumuskan besarnya t_{hitung} menggunakan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

(Sudrajat, 2001:115)

Keterangan :

b = koefisien regresi

Sb = standard deviasi dari koefisien regresi

5. Kriteria pengujian

a. Jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh secara parsial Karakteristik Individu dan *Iklim Organisasi* terhadap kinerja dosen

b. Jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial Karakteristik Individu dan *Iklim Organisasi* terhadap kinerja dosen.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu karakteristik individu, iklim organisasi, dan kinerja dosen hasil pengujian mencerminkan berbagai hal yang dapat dibahas lebih lanjut mengapa hal tersebut terjadi baik berdasarkan kajian empiris dan teoritis. Pada bagian pertama ini akan dikaji fakta-fakta hasil perhitungan dan kaitannya dengan teori dan kondisi empiris yang terjadi secara tunggal atau tiap variabel, kemudian dikaji hubungan antar variabel sesuai dengan rumusan hipotesis yang ada.

Karakteristik Individu

Hasil perhitungan deskriptif pada variabel karakteristik individu (X_1) diri dan kemampuan, ketrampilan, usia dan masa kerja diperoleh hasil : karakteristik individu dosen yang dijadikan sampel penelitian adalah pada taraf yang baik,

yaitu pada dimensi kemampuan, fisik yang mendukung tugas-tugas sebagai dosen. Kemampuan lain yang diukur dalam penelitian ini adalah kemampuan mengajar dan wawasan keilmuan. Sebagai dosen yang memberikan keilmuan sebenarnya aspek yang lebih dipentingkan adalah kemampuan mengajar dan wawasan keilmuan.

Pada dimensi ketrampilan menggunakan komputer menunjukkan penguasaan teknologi lebih banyak dimiliki dan kemampuan bahasa yang menunjang pada pemahaman jurnal dan text book bahasa asing masih kurang dimiliki dosen.

Pada dimensi usia dan masa kerja merupakan hal yang penting untuk menunjang pekerjaan. Dengan usia yang semakin bertambah maka kedewasaan dan kematangan diri akan bertambah pula. Dengan semakin lama bekerja, maka pengalaman akan menjadi lebih bervariasi dan lebih banyak.

Iklim Organisasi

Hasil perhitungan pada variabel iklim organisasi terdiri dari otonomi individu, dukungan, orientasi pada penghargaan, kehangatan, dan kepercayaan diperoleh hasil: iklim organisasi di Universitas Hang Tuah tergolong baik.

Pada dimensi otonomi individu, kesempatan berinisiatif menunjukkan bahwa selama ini dari pihak institusi perguruan tinggi Universitas Hang Tuah telah memberikan iklim berupa kesempatan yang luas untuk melakukan dan mengembangkan ide-ide yang dimiliki dosen. Keluasan tersebut bentuknya juga sangat nampak dari adanya kebebasan dalam melaksanakan Tri Dharma PT yaitu mengajar, melakukan penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Pada dimensi dukungan, pimpinan telah memberi pengarahan pada dosen jika diperlukan. Dukungan dari pimpinan

dalam bentuk memberikan pengarahan pada dosen ini relatif dilakukan dengan baik.

Pada dimensi orientasi pada penghargaan, dimana sambutan positif terhadap masukan yang diberikan oleh dosen menunjukkan bahwa dosen merupakan aset intelektual organisasi yang dihargai oleh institusi. Keberlangsungan organisasi sendiri dapat berjalan, apabila dosen merasa memiliki dan wujud kepemilikannya adalah dengan memberikan masukan bagi perkembangan organisasi.

Pada dimensi kehangatan, sesama dosen terjalin hubungan yang hangat. Hubungan yang hangat antar sesama dosen ini menunjukkan bahwa sifat kebersamaan sesama rekan profesi dalam sebuah institusi sudah terbangun dengan baik. Selama ini pembagian tugas dengan jadwal mengajar dan bahan ajar yang sudah dibagi sesuai dengan bidang keahliannya tersebut, maka sesama dosen membangun kebersamaan untuk menjalankan tugas.

Pada dimensi kepercayaan, pimpinan menaruh kepercayaan dalam menjalankan Tri Dharma PT pada dosen. Kepercayaan yang besar dari pimpinan untuk menjalankan Tri Dharma PT ini terwujud dengan adanya pendeklegasian tugas dan wewenang pada dosen yang berkompeten untuk melaksanakan hal tersebut.

PTS merupakan perguruan tinggi yang melangsungkan kegiatan operasionalnya dari jumlah mahasiswa dan biaya pendidikan yang dibayarkan. Semakin terkenal dan berkualitas perguruan tinggi, maka jumlah mahasiswanya relatif banyak, sebaliknya apabila perguruan tinggi tersebut belum dikenal, maka jumlah mahasiswa yang mendaftar juga terbatas sehingga berpengaruh pada kesanggupan finansial perguruan tinggi untuk menggaji dosen dan memberikan imbalan atas prestasi dosen.

Kinerja Dosen

Hasil perhitungan deskriptif pada variabel kinerja dosen terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat menunjukkan bahwa kinerja dosen secara umum tergolong pada taraf baik. Pada dimensi pendidikan dan pengajaran di setiap fakultas setiap semester merupakan tugas pokok yang selalu dilakukan dosen sedangkan aktivitas lain seperti membimbing skripsi, tesis dilakukan bagi dosen yang sudah memenuhi kualifikasi SKS yang ditentukan. Demikian pula menjadi dosen wali beberapa dosen tidak melakukannya karena termasuk dosen muda. Dengan aktifitas menguji skripsi dsn tesis hanya dilakukan, apabila sudah menjadi dosen pembimbing dan tentunya harus memenuhi kualifikasi jabatan akademik yang ditentukan. Sedangkan menjadi penguji mata kuliah tiap semester dilakukan secara kolektif dengan beberapa dosen dan untuk dosen muda masih belum melakukannya.

Pada dimensi pengabdian pada masyarakat. Dimensi pengabdian pada masyarakat ini masih belum optimal terkendala oleh adanya kerjasama antara perguruan tinggi dengan pihak luar masih belum optimal. Konsep *link and match* antara pihak luar perguruan tinggi (pemerintah, swasta, dan dunia kerja) dan perguruan tinggi selama ini masih belum terbangun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, serta tujuan yang hendak dicapai dari penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hang Tuah. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu, maka semakin tinggi kinerja dosen. Demikian pula semakin rendah karakteristik

- individu, maka semakin rendah pula kinerja dosen.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi kinerja dosen. Demikian pula semakin buruk iklim organisasi, maka semakin rendah pula kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michele, 1992. **Human Resources Management**. London: Kopan Page Ltd.
- Anoraga, P., 2004, **Manajemen Bisnis**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anderson, J.S., & Prussia, G.E. 1997. *The Self Ladership Questionare. The Journal Self Leadership Studies*, 4. 119 - 143
- Anthony, R.N and V. Govindarajan, 2001. **Management Control Systems**, Tenth Edition, Chicago, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Appiah, Sasana A., 2008. *Organizational Climate and Turn Over in the Health Sector. The Case of the Korle-Bu Teaching Hospital in Ghana*. Thesis Ontario Canada: University of Waterloo.
- Aaron Cohen, 2003. **Komitmen Organisasional dan Turnover: Meta - Analisis**
- Arvan Pradiansyah, 1999. **Lima Prinsip Pembangun Komitmen**. Manajemen. Edisi No. 125 Hal 31. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- As'ad, Moh., 1981. **Psikologi Industri**, Edisi Ketiga, Yogyakarta : Liberty.
- Astuti, Sri Wahyuni, 2001. Dampak Pemasaran Jasa Rumah Sakit Terhadap Nilai, Kepuasan dan Loyalitas Pasien: Penelitian Pada Pasien rawat Inap Rumah Sakit Umum di Tia Ibu Kota Propinsi di Pulau jawa. **Disertasi** Surabaya : Program Pasca Sarjana
- Azwar, S., 1998. **Reliabilitas dan Validitas**, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bar-on, 1996. *The Era of the EQ Defining andAssesing Emotional Intelligence*. Toronto : Multi Health Systems.
- Bishop, James Wallace and Scott, Dow K, 1997. *How Commitment Affect Team Performance. Human Resources Magazine*, Vol. 7, pp 29-36.
- Blanchard, K. et al., 2006. *Self Leadership and the One Minute Manager*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Boselie, P., 2002. *Human Resources Management, Work System and Performance. International Journal Human Resources Management* 12 (7) pp 243-245.
- Bungin, Burhan., 2004. **Metodologi Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Prenada Media.
- Cacioppo, J.T., 1999. *Emotional*, <http://Truchim. human Cornell. edu / gallery / young / emotion.htm>.
- Cherniss, C, 2000. The *Business Case for Emotional Intelligence*. Rutgers University.
- Cascio, Wayne, F., 1995. *Human Resources Productivity Quality of Worklife, Profits*, Singapura: Mc Graw Hill.
- Cooper, D.R & Emory, W., 1996. **Metode Penelitian Bisnis. (Terjemahan)**, I, II, Jakarta: Erlangga.
- Dalimunthe, Ritha F., 2005. Pengaruh Karakteristik Individu, Kewirausahaan, Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Usaha serta Keberhasilan Usaha Industri Kecil. **Disertasi**. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

- Davis, K. & Newstrom, J.W., 1993. **Perilaku dalam Organisasi (Terjemahan)**. Jakarta: Erlangga.
- Denison, D.R., 1980. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Dessler, Gary, 1998. *Human Resources Management*. Seventh Edition. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Dessler, Gary, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)**. Jilid I & II, Jakarta: PT Indeks.
- Djamaludin, Musa., 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. **Disertasi**. Surabaya : Program Doktor UNTAG 1945.
- Djastuti, Indi, 2006. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. **Disertasi**. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Downey, et al., 1974. *Organizational Climate and Job Satisfaction: A Comparative Analysis*. *Journal of Business Research*, Vol. 2 No. 3, pp. 233-348.
- Dubrin, A.J. 1989. *Leadership: Research Findings, Practices, and Skills*, Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ferdinand, Augusty, 2002. *Structural Equation Modeling Dalara Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: NP Undip.
- Flippo, Edwin B., 2000. *Principles of Personal Management*. Tokyo: Mc Graw Hill Kogakusha.
- Gibson, et.al., 2006. *Organizations (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam, Prof. Dr., 2008. **Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 16.0**. Semarang : Badan Penerbit -Undip.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Goleman, Daniel. 1999. *Emotional Intelligence (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, C. F., 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno., 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Hair Jr. Joseph F., Ralph E. Anderson, Ronald. Tatham and William C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis with Readings*, Thried ed. New York : Macmillan Publishing Company.
- Handoko, Hani, 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, edisi kedua. BPFE. Yogyakarta
- Handoko, Hani, 2001. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malaya SP., 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Henderson R. and I. Cockburn, 1994. *Measuring Competence? Exploring Firm Effects in Pharmaceutical Research*,

- Strategic Management Journal,** Vol.15, No.2, pp.63-84.
- Indriantoro dan Supomo, 2002. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.** Yogyakarta: BPFE.
- Ishak, Noriah Moch, *et al.*, 2003. Kecerdasan Emosi dan Hubungannya dengan Nilai Kerja. **Jurnal Teknologi**, 39 (E) DIS 2003 : 77 - 84.
- Ismail, Iriani, 2006. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. **Disertasi.** Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Irianto, Y. 2001. **Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia.** Surabaya: Insan Cendekia.
- Jansen *et al.*, 1996. *The Effect of Job Characteristic At Individual Characteristic on Job Satisfaction and Burnot in Community Nurses. International Journal.* Vol. 33 No. 4, pp. 407-421.
- John L, KE *et al.*, 2000. *An Integrated Model of Sales Managers Communications Practices. Journal of The Academy of Marketing Science.* Vol. 28 No. 2, pp. 68-74.
- John, P. Meyer & Catherine A. Smith, 2000. Praktek HRM dan Komitmen Organisasi : Uji Model Mediasi. **Canadian Journal Of Administrative Sciences.**
- Judge, 1996. *Individual Difference in The Mature of The Relationship Between Job and Life Satisfaction. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101 - 107
- Kaushik Kundu, 2007. *Development of Conceptual Framework of Organizational Climate*, Vidyasagar University Journal of Commerce Vol. 12, Maret 2007, pp. 99-108.
- Kelloway, 1998. **Using LISREL.** New Delhi India: Sage Publication.
- Kerlinger, F. N, 1986. **Foundation of Behavioral Research. Third Edition**, Japan: CBS College Publishing.
- Keuter, *et.al.*, 2000. *Nurses Job Satisfaction and Organizational Climate In A Dynamic Work Environment. Applied Nursing Research* Vol. 13. No. 1, pp. 46-49.
- Kimberley, A. Morrison, 1997. **Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Franchise pada Kinerja, Komitmen Organisasi, Hubungan Franchisor, dan Keinginan untuk Bertahan**
- Kline Rex B, *Principle and Practice of Structural Equation Modeling.* The Guilford Press, New York, London.
- Koesmono, T.H., 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. **Disertasi, Surabaya:** Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Komariyah, Siti, 2006. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kepala Desa pada Era Otonomi Daerah di Kabupaten Sidoarjo. **Disertasi.** Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Kopertis Wilayah VII, 2008. **Direktori Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur.** Surabaya.
- Kreitner, R andKinicki, A. 2000. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M., 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.** Jakarta: Erlangga.

- Kuncoro, M., 2003. **Metode Kuantitatif**. Yogyakarta: Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Kuo, Ying-Feng, 2006. *Influences on Employee Career Strategy Adoption in the Information Service Industry: Superior Leadership Style or Employee Achievement Motivation?*, *International Journal of Management*, Vol. 23 No. 1 hal. 176-185.
- Lee, Patrick Chang Boon, 2002. *Career Goals and Career Management Strategy among Information Technology Professionals*, Singapore: Career Development Internasional, 7/16-13.
- Lezzote, IF., et al., 1992. *Influence Power and Policy Making*. Prentice Hall. Inc
- Lucas, R.E. 1998. *The Mechanics of Economics Development*. *Journal of Monetary Economics*. Vol. 22, pp. 98-100.
- Lussier, Robert. 1993, *Human Relations in Organizations, A Skill Building Approach*. Second Edition. Singapore : McGraw Hill International Ed.
- Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior*. Eight Edition. Singapore: McGraw Hill International Edition.
- Malhotra, N.K., 1999. *Marketing Research: An Applied Orientation*, 2 Ed , Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Mangkunegara, A.A. P.B., 2000. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. P.B., 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manz, C, 1986. "Self-leadership" Toward an expanded theory of self influence process in organizations", *Academy of Management Review*, 11(3), 585-602
- Manz, C.C., & Neck, C.P. 1992. *Mastering Self Leadership Empowering Yourself For Personal Excellence (Second Edition)* Eaglewood Cliffs, N.J : Prentice Hall
- Manz, C.C., & Neck, C.P. 1999. *Mastering Self Leadership Empowering Your Self For Personal Excellence (Second Edition)* Upper Sadle River, M.J : Prentice Hall
- Manz, C.C., & Neck, C.P. 2004. *Thought Self Leadership as a Framework for enhancing The Performance Appraisers*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31,278 - 302
- Margiati, Lulus dan Priastiwi, Wiwik J. 2008. Komitmen "Afektif" Organisasi Suatu Tinjauan Dari Pengalaman Kerja Karyawan RSU Muhammadiyah Surabaya. Penelitian. Surabaya. UPB.
- Mary Ann Springs Allen & Kristsonis, W. A. 2008. *Emotional Intelligence : A New Definition for Smart*. The Lamar University Electronic Journal of Student Reseach Fall 2008.
- Me Mullen, MB. 2003 *Learning From Their Mistake*. An International. *Journal of Research and Development*, 23 (1) 55 - 66
- Meyer, JP & Allen, NJ., 1990. *The Measurement and Antecedent of Affictive, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of occupation Psychology* (63:1), 1-18.
- Meyer, J.P. & Allen. 1993. *Commitment to Organizations of Organizational Commitment*. *Human Research Management Review*. Vol. 1, pp. 772-777.
- Meyer, JP & Allen, NJ., 1996. *Affictive, Continuance and Normative*

- Commitment to the Organization.*
Journal of Vocational Behavior
(63:1), 1-18.
- Mondy, WR dan Robert M. Noe, 1990.
Human Resources Management,
Allyn & Bacon.
- Moekijat, A.D, 1995, **Dasar-dasar Motivasi.** Bandung : CV Pionir Jaya.
- Mowday, R.T. et.al., 1982. *The Measurement of Organizational Commitment.* **Journal of Vocational Behavior.** Vol. 14, pp. 224-247.
- Mulyono, Edy, 2007. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Kinerja Pegawai Kantor Pengelolaan Pasar di Kabupaten Bangkalan. **Disertasi.** Surabaya: Program Doktor Umu Ekonomi UNTAG 1945.
- Moedjarto, 2002. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah dan Komitmen Organisasi dalam Pengembangan Buaya Sekolah di SMAN 2 Kroya Kabupaten Cilacap. **Tesis.** Purwakarta : Magister Manajemen. UNSOED.
- Nawawi, H., 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.** Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh, 2005. **Metode Penelitian.** Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugroho, R., 2008 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja, OCB Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rivai, V dan Basri, Moh. AF., 2005. **Performance Appraisal.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robert K Cooper and Ayman Sawaf, 2001. **Executive EQ.** Perigee Publisher. USA
- Robbins, Stephen P. 2000. **Organizational Behavior,**
- Concepts, Controversies, Applications,* Seventh Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc. Edisi I & II, Pearson Education Asia Pte. Ltd.
- Robbins, S. P., 2006. **Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2,** Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Rue, L.L. and L.L. Byard, 1977. **Management, Skill and Application,** New York: McGraw-Hill Co.
- Ruky, Achmad, S., 2004. **Sumber Daya Manusia Berkualitas: Mengubah Visi Menjadi Realitas.** Jakarta: Gremedia Pustaka Utama.
- Satish P. Deshpande and Jacob Joseph. 2005 *The Impact of Emotional Intellegence on Counterproduction Behavior in China.* **Management Review News.** Vol. 28 No. 5.
- Salovey, P And Mayer, J., 1990. **Emotional Intelligence.** Artikel
- Sekaran, Uma. 2000. **Research Methods for Business.** New York: John Willey and Sons, Inc.
- Siagian, S. P., 1999. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.** Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya
- Simamora, R, **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soanes, Catherine and Angus Stevenson 1998. **Oxford American Dictionary.** UK : Oxford University Press.
- Solimun, 2002. **Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos : Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, Kedokteran dan Agrokopleks.** Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Soeprihanto, J. ,1998. **Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan**

- Pengembangan Karyawan.**
Yogyakarta: BPFE.
- Sondang P. Siagian, 1994. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, PE., 1997. Job Satisfaction : *Application, Assesment, Causes and Consequenses*. Thousand, Osaka : Sage Publications.
- Snyder, et al., 1980. *A Model for The Systematic Evaluation of Human Resources Development. Journal Academy of Management Review.* Vol. 5 No. 3, pp. 431-444.
- Steers R.M. 1985. **Efektivitas Organisasi Suatu Perilaku.** Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Steers, R.M. 1988. **Efektivitas Organisasi.** Jakarta: Erlangga.
- Stoner, et.al. 1996. Management. New Jersey: Prentice Hall.
- Sudiro, A. dan Harlendro, 2003. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karier Dosen Wanita di Unibraw Malang. **Jurnal Aplikasi Manajemen**, Vol. 1. No. 3 pp., 371-385.
- Sudiro, A. 2008. Pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan komitmen kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja dan karier dosen. **Disertasi.** Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 2005. **Metodologi Penelitian Kuantitatif.** Bandung: PT Alfa Beta.
- Sugiyono, 2006. **Metodologi Penelitian Administrasi.** Bandung: PT Alfa Beta.
- Sugiyono, 2005. **Metodologi Penelitian Bisnis.** Bandung: PT Alfa Beta.
- Suharyono. 2005. Pengaruh Faktor Lingkungan dan Kontrol Eksternal terhadap Strategi Diversifikasi dan Kinerja Sub Sektor Industri Manufaktur Besar di Jawa Timur.
- Disertasi.** Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Sundjoto, 2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Tekstil di Jawa Timur. **Disertasi.** Surabaya: Pascasarjana UNTAG 1945.
- Tambunan, Damelina B. 2006. **Analisis Hubungan Self-Leadership terhadap Keberhasilan Kerja Dimediasi oleh Self Efficacy.** Surabaya : Universitas Ciputra.
- Tampubolon, Liosten, 2007. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Sikap Pekerja Kearah Perubahan Organisasi. **Disertasi.** Surabaya: UNTAG 1945.
- Temple, A., Dale, 2002. **Kinerja (Performance).** Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Thomas W. Lee, Susan J. Ashford, James P. Walsh & Richard T. Monday, 2002. Kecenderungan Komitmen, Komitmen Organisasi, dan Perpindahan Sukarela : Studi Longitudinal Atas Proses Masuk Organisasi. **Journal of Management.** Vol. 18, No.1, 15-32.
- Timpe, A. D., 1999. **Memotivasi Pegawai (Terjemahan).** Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Triono, Bambang. 2008. Pengaruh Budaya, Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan di Jawa Timur). **Jurnal.** Malang: Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, Edisi Khusus, Volume 6.
- Umar, H., 2004. **Metode Riset Ilmu Administrasi.** Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husain, 2001. **Riset Sumber Daya Manusia,** Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

- _____, 2008, **Peraturan Pemerintah, Tahun 2008 Tentang Sertifikasi Guru dan Dosen.** Bandung : Citra Umbara.
- _____, 2008, **Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2.** Bandung : Citra Umbara.
- _____, 2008, **Undang-Undang RI No.2 Tahun 1989 Pasal 27 ayat 3,** Bandung : Citra Umbara
- _____, 2008, **Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,** Bandung : Citra Umbara.
- Usmara, Usi. 2009. *Boundaryless Career for the 21st Century*. Yogyakarta : Amara Books.
- Yusfi, Ali. 2009. **Pengaruh Penerimaan, Perlakuan, dan Komitmen terhadap Karier Karyawan (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Sukoharjo)**
- Werther, William. B Dan Keith. Davis 1996. *Human Resources and Personnel Management Fifth Edition*. USA: McGraw Hill, Inc
- Widyanti, dkk., 2004. Faktor-Faktor Pengembangan Karier Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi. **Jurnal Aplikasi Manajemen**, Vol.2 No. 1. pp.33-47.
- Wirawan, 2004. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo, 2007. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley, Kenneth N dan Yuki, Gary A. 1992. **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.** Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Widagdo, Bambang, 2006, Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi Manfaat Kehidupan Kerja dan Kepuasan serta Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur.
- Disertasi.** Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Winardi, 2002. **Pengambilan Keputusan Dalam Bidang Management.** Bandung: Sinar Baru.