

KINERJA DOSEN PARIWISATA PERGURUAN TINGGI DI BALI DITINJAU DARI KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI

Fenny Sengkey*¹

Email: fenny.sengkey@triatma-mapindo.ac.id

Ni Made Christine Dwiyanti*²

Akademi Komunitas Mapindo

Abstract

This study aims to determine the performance of university tourism lecturers in Bali in terms of compensation, competence and motivation. Output targets to be achieved are able to produce scientific work published in journals that have ISSN and can be used as a reference in the development of teaching materials. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. Before analyzing using the model, the instrument test and classic assumption test are first performed as a prerequisite for the regression test. The population of this study was all tourism lecturers at Higher Education in Bali in 2019. The sample used in this study was selected using the purposive sampling method, using the criteria of the lecturers who were sampled in this study to have a minimum functional position of expert assistants and the sample selection was based on the condition that lecturers who have functional positions as expert assistants have collected minimum credit points in carrying out their roles as lecturers.

Keywords: *Lecturer, Compensation, Competence, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang terkenal dengan keberagaman budaya dan keindahan alamnya. Perkembangan pariwisata di Bali yang kian pesat dan diakui secara internasional menjadikan Bali bersentuhan langsung dengan persaingan global.

Untuk menghadapi persaingan, peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan, salah satunya melalui pendidikan tinggi. Dalam hal ini pihak yang bersentuhan langsung dengan sumber daya manusia tersebut adalah profesi Dosen. Kustono dkk. (2010) menyatakan bahwa yang menjadi tugas utama seorang dosen adalah

pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang merupakan indikator utama pengukur kinerja dosen.

Dosen memiliki peran penting dalam pembentukan dan pengembangan karakter mahasiswa. Dosen sebagai pendidik memiliki tanggung jawab besar dalam menentukan keberhasilan pendidikan tinggi, salah satunya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang menjadi pedoman dalam menilai keberhasilan tersebut. Tri Dharma Perguruan Tinggi atau Kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian, dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari perguruan tinggi, ketiga hal tersebut juga dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja dosen.

Kinerja merupakan suatu hasil dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang ditunjukkan secara personal dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2009). kinerja dosen dapat dilihat dari bagaimana cara dosen tersebut melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam proses belajar

mengajar, selain kinerja, pemberian kompensasi juga menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen. Kompensasi merupakan penghargaan bagi karyawan atas kontribusi yang diberikan. Nawawi, (2008). Cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak. Fauzi (2014).

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, dan membuat kemampuan tersebut berbeda dengan yang lainnya, mangkunegara, (2009), selain faktor kinerja dan kompensasi, kompetensi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja dosen maupun perguruan tinggi. Apabila perguruan tinggi berharap dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, maka kompetensi dosen harus diperhatikan. Motivasi penting bagi setiap dosen karena menimbulkan semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugasnya. Ketika kedua hal tersebut muncul, maka kinerja dosen juga semakin baik.

Andayani (2014) melakukan penelitian terhadap ketiga faktor tersebut dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja dosen. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Christine (2011), dan Arifin (2013) yang menemukan pengaruh tiga variabel tersebut terhadap kinerja dosen. Sehingga perlu untuk dilakukan penelitian kembali mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan konfirmasi kembali (*confirmatory research*) mengenai perbedaan beberapa hasil penelitian sebelumnya melalui skema penelitian dosen pemula yang dilaksanakan selama satu tahun, dipilihnya Perguruan Tinggi yang memiliki Program studi pariwisata di Bali sebagai objek penelitian diharapkan mampu menggeneralisasi hasil dan memberikan gambaran mengenai faktor-faktor maupun variabel yang dapat mempengaruhi

kinerja dosen berdasarkan waktu dan tempat yang berbeda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja dosen Perguruan Tinggi yang memiliki Program Studi pada bidang Pariwisata di Bali.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali?

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁:

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pariwisata Perguruan Tinggi di Bali

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Bali H₃: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi di Bali

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Teori Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori motivasi Abraham Maslow dikenal dengan hirarki kebutuhan (Reksohadiprojo dan Handoko (1996). Teori ini menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

- 2) Teori ERG Clayton Arderfer (Reksohadiprojo dan Handoko (1996) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yaitu keberadaan suatu

kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan pada tingkat rendah yang mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kebutuhan ini mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Menurut teori ERG, jika seorang manajer atau pemimpin hanya memusatkan perhatian pada satu kebutuhan, hal ini tidak akan efektif memotivasi karyawan.

- 3) Teori Motivasi M-H (Herzberg) Herzberg (Reksohadiprojo dan Handoko (1996) menyatakan bahwa Teori M-H atau teori dua faktor dapat mengendalikan faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Faktor yang pertama yaitu "motivasi". Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab. Kelompok faktor kedua adalah "iklim baik" dibuktikan bukan sebagai

sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya guna mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, moral, dan etika Harsuko (2011). Sedangkan menurut Nawawi (2008) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Kompensasi

Cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak, (Fauzi, 2014) membagi kompensasi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah. Kompensasi jenis ini dibayar

secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap pula.

- 2) Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Contohnya: tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, dan kompensasi tidak langsung lainnya.
- 3) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Contohnya: Bonus kinerja dan insentif lainnya.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau

dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Emmyah, 2009)

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

- 1) Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam pengembangan ilmu di bidang pariwisata.

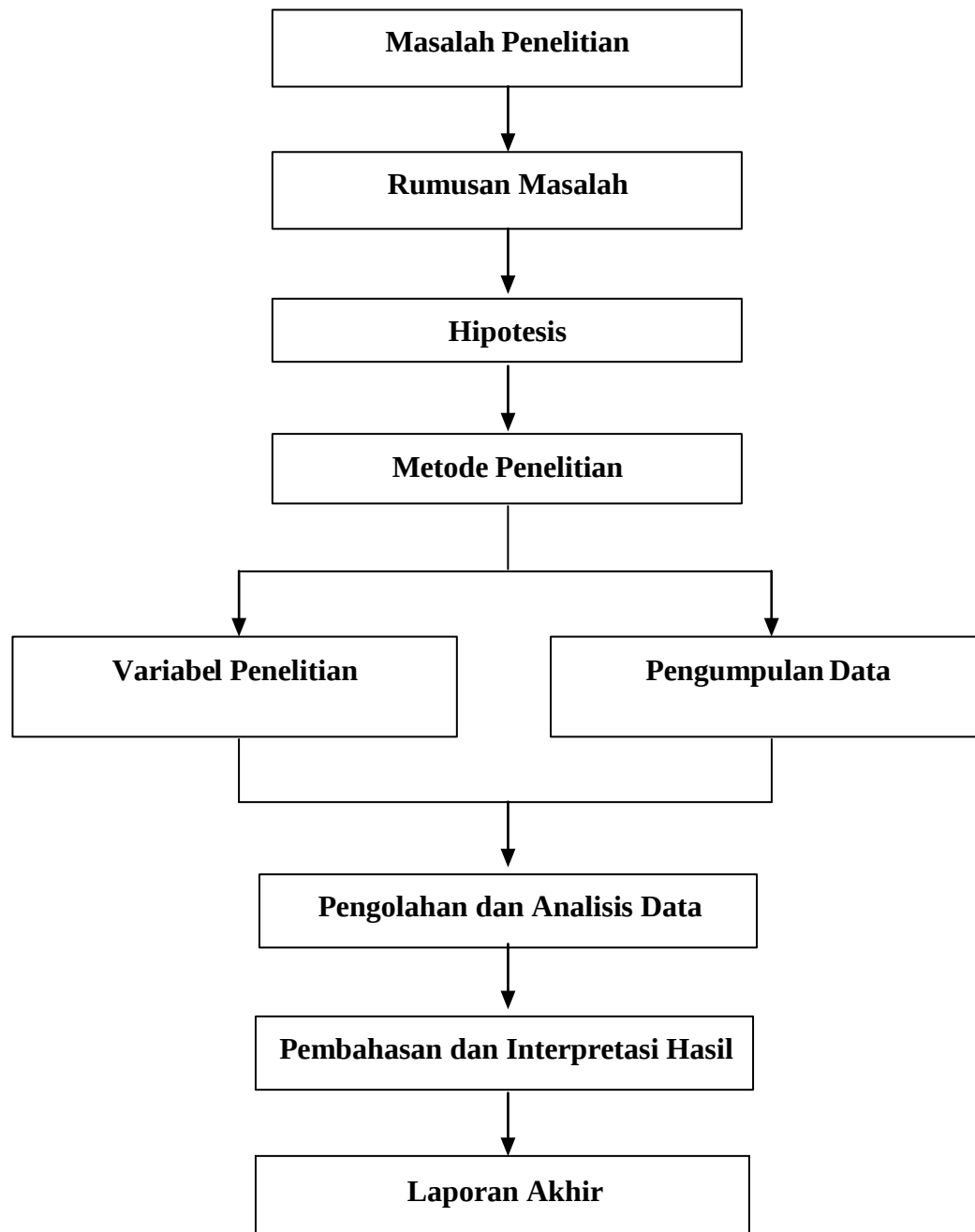
2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi dosen dan perguruan tinggi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Tahapan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dilakukannya penelitian, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti, kemudian membangun hipotesis berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, peneliti melakukan analisis regresi linier berganda terhadap data-data yang telah dikumpulkan. Pada akhirnya peneliti menarik simpulan dari hasil analisis yang dilakukan. Tahapan penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1. Tahapan Penelitian



Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi di Bali yang memiliki program studi di bidang Pariwisata. Daftar Perguruan Tinggi tersebut disajikan pada tabel berikut:

A. Tabel 4.1 Peguruan Tinggi di Bali dengan Prodi bidang Pariwisata

NO	NAMA Perguruan Tinggi	ALAMAT
1	Universitas Udayana	Jl. Raya Kampus UNUD, Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan
2	Universitas Pendidikan Ganesha	Jl. Udayana No. 11, Singaraja
3	Politeknik Negeri Bali	Jl. Raya Uluwatu No.45 Jimbaran, Kuta Selatan
4	Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua	Jl. Nusa Dua, Benoa - Badung
5	Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional	Jl. Tari Kecak No. 12, Gatot Subroto Timur, Denpasar Utara
6	Sekolah Tinggi Pariwisata Triatma Jaya	Jl. Kubu Gunung, Tegal Jaya Dalung
7	Akademi Pariwisata Denpasar	Jl. Tukad Balian No.15, Renon, Denpasar Selatan
8	Akademi Komunitas Mapindo	Jl. Kubu Gunung, Tegal Jaya Dalung

Sumber: forlap.ristekdikti.go.id (2018)

Variabel yang Diamati

Variabel yang akan dianalisis dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dosen Perguruan Tinggi yang memiliki program studi pada bidang pariwisata di Bali dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kinerja tersebut diukur dengan beberapa indikator yaitu, pelaksanaan perkuliahan, pelaksanaan kuliah kerja, kegiatan pembimbingan, pembinaan kegiatan akademik dan kemahasiswaan, pengembangan program perkuliahan, penyampaian orasi

ilmiah, menghasilkan karya penelitian, dan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat. Secara keseluruhan, variabel ini diukur dengan 24 butir pernyataan yang direplikasi dari kuesioner penelitian Andayani (2014) dengan menggunakan pengukuran skala likert.

- 2) Variabel independen dalam penelitian ini antara lain:
 - a. Kompensasi
Kompensasi dalam penelitian ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perguruan tinggi atas jasa dan

kontribusi yang telah diberikan oleh para Dosen pariwisata pada Perguruan Tinggi di Bali.

Kompensasi diukur dengan dua indikator yaitu, kompensasi finansial dan nonfinansial. Variable ini diukur dengan 14 butir pernyataan yang direplikasi dari kuesioner penelitian Andayani (2014) dengan menggunakan pengukuran skala likert.

b. Kompetensi

Dalam penelitian ini, kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan dan keterampilan, yang dimiliki oleh dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi diukur dengan 4 indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Secara keseluruhan, variabel ini diukur dengan 27 butir pernyataan yang

direplikasi dari kuesioner penelitian Andayani (2014) dengan menggunakan pengukuran skala Likert.

c. Motivasi

Motivasi yang dimaksud adalah gairah kerja yang dimiliki oleh dosen pariwisata Perguruan Tinggi di Bali untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat diukur dengan 3 indikator yaitu kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Secara keseluruhan, variabel ini diukur dengan 22 butir pernyataan yang direplikasi dari kuesioner penelitian Andayani (2014) dengan menggunakan pengukuran skala Likert

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menurut Sugiyono (2009) terdiri dari:

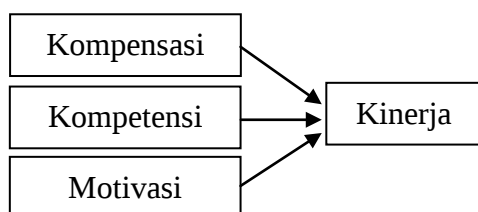
- 1) Permasalahan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan.

- 2) Landasan Teori dan Hipotesis meliputi kajian pustaka atau teori-teori yang mendasari dan menguatkan penelitian yang akan dilakukan.
- 3) Prosedur Penelitian yang meliputi populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
- 4) Jadwal Penelitian merupakan *step by step* penelitian yang akan dilakukan berdasarkan target waktu yang telah ditentukan.

Model Penelitian

Model yang dibangun pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2.
Model Penelitian



Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen pariwisata pada Perguruan Tinggi di Bali tahun 2018. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode penentuan

sampel dengan kriteria tertentu, dimana anggota-anggota sampel akan dipilih sehingga sampel yang dibentuk dapat mewakili sifat-sifat populasi (Sugiyono, 2009).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dimulai dengan menguji instrumen yang menjadi indikator dalam pengukuran variabel, uji instrumen digunakan untuk mengetahui apakah hasil kuisisioner yang dibagikan valid atau tidak. Setelah uji instrument dinyatakan valid dan reliabel, penelitian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebagai prasyarat uji regresi. Selanjutnya Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dibahas mencakup responden, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Berikut ini adalah hasilnya:

Responden Penelitian Jumlah kuesioner yang disebarikan kepada dosen pariwisata perguruan tinggi di Bali sebanyak 84 kuesioner dan yang kembali sebanyak 84 kuesioner (Response Rate = 100%). sehingga secara keseluruhan terdapat 84 kuesioner yang layak untuk dianalisis (Useable Response Rate = 100 %).

Uji Instrumen

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1 Uji Validitas

Indikator	Koefisien Korelasi	Syarat Lolos Validitas
X _{1.1} - X _{1.14}	0,366 – 0,765	> 0,30
X _{2.1} – X _{2.27}	0,844 – 0,917	
X _{3.1} – X _{3.22}	0,672 – 0,829	
Y ₁ – Y ₂₄	0,442 – 0,765	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Croanbach's Alpha*

dias 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dapat menunjukkan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Croanbach's Alpha</i>
Kompensasi (X ₁)	0,910
Kompetensi (X ₂)	0,990
Motivasi (X ₃)	0,972
Kinerja Dosen (Y)	0,949

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

Dari Tabel 5.3. dapat dilihat nilai *sig.2 tailed* uji normalitas sebesar 0,053 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini memiliki arti bahwa data telah berdistribusi normal. Pada hasil uji multikolinearitas, nilai VIF masingmasing variabel dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Hasil ini menunjukkan data bebas multikolinearitas. Nilai signifikansi pada uji heteroskedastisitas disetiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas.

Tabel 5.3 Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Asumsi Klasik			
	Uji Normalitas (Sig. 2 Tailed)	Uji Multikolinearitas		Uji Heterokedastisitas (Sig.)
		VIF	Tolerance	
Kompensasi (X_1)	0,140	1.213	.824	.249
Kompetensi (X_2)		1.019	.981	.768
Motivasi (X_3)		1.207	.829	.745

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Regresi Linier Berganda

Pada Tabel 5.4. nilai *Adjusted R Square* adalah 0,522 memiliki arti bahwa variasi Kinerja Dosen ditentukan oleh variabel KompEnsasi, Kompetensi, dan Motivasi sebesar 52,2 persen. Sisanya sebesar 47,8 persen ditentukan oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 5.4 Regresi Linier Berganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.522	11.27409

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi b. Dependent Variable: Kinerja Dosen
Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Uji Hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi mampu memprediksi dan Kinerja Dosen Pariwisata Perguruan Tinggi di Bali

**Tabel 5.5 Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11892.572	3	3964.191	31.188	.000 ^a
Residual	10168.416	80	127.105		
Total	22060.988	83			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

**Tabel 5.6 Uji Hipotesis
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.210	6.561		1.404	.164
Kompensasi	.761	.147	.432	5.171	.000
Kompetensi	.138	.052	.205	2.677	.009
Motivasi	.345	.077	.373	4.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

- a. Hasil pengujian **hipotesis satu (H₁)** menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen Pariwisata Perguruan Tinggi di Bali.. Secara statistik, hasil analisis menunjukkan koefisien *beta unstandardized* dari variabel kompensasi adalah sebesar 0,761. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa kompensasi yang didapat oleh Dosen memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja Dosen perguruan tinggi swasta di Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

banyak kompensasi yang diterima oleh Dosen maka kinerja dosen Pariwisata Perguruan Tinggi di Bali akan semakin baik.

- b. Hasil pengujian **hipotesis dua (H_2)** menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Dosen Pariwisata Perguruan Tinggi di Bali. Secara statistik, hasil analisis menunjukkan koefisien *beta unstandardized* dari variabel pelatihan adalah sebesar 0,138 Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh Dosen memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja Dosen perguruan tinggi swasta di Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh Dosen maka kinerja Dosen Pariwisata Perguruan Tinggi di Bali juga akan meningkat

- c. Hasil pengujian **hipotesis tiga (H_3)** menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen Pariwisata Perguruan Tinggi di Bali.. Secara statistik, hasil analisis menunjukkan koefisien *beta unstandardized* dari variabel pelatihan adalah sebesar 0,345 Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi seorang Dosen memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja Dosen perguruan tinggi swasta di Bali.

Luaran yang Dicapai

Target luaran yang ingin dicapai yaitu penelitian ini mampu menghasilkan karya ilmiah yang diterbitkan pada salah satu jurnal yang memiliki ISSN. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan bahan ajar.

Tabel 5.7 Rencana Target Capaian

No	Jenis Luaran		Indikator Capaian
1	Publikasi ilmiah di jurnal nasional (ber ISSN)		Publikasi
2	Pemakalah dalam temu ilmiah	Nasional	Draft
3	Tingkat/ Kesiapan Teknologi		TKT 2



DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Sri Astutik. 2014. Hubungan Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Dosen di STIKES Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Arifin, Zainal. 2013. Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bali, Markus Masan. 2013. Peran Dosen dalam Mengembangkan Karakter Mahasiswa. *Humaniora BINUS University* Vol. 4, No. 2, 800-810.
- Christine, N. 2011. *Teacher Competences, Organizational Citizenship Behaviours and Performance of Teachers In Secondary Schools. Contemporary Management Research*, pp:44-46.
- Depdiknas. 2004. Kurikulum Tahun 2004, Kurikulum Berbasis Kompetensi. Jakarta.
- Ediraras, Dharma T. 2010. Akuntansi dan Kinerja UKM. *Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Gunadarma* No. 2, Vol. 15.
- Emmyah. 2009. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Makassar.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi dan Bisnis Universitas Mulawarman* 2(3) : 172-185.
- Forlap.ristekdikti.go.id
- Harsuko, Riniwati. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Janawi. 2011. Kompetensi Guru Citra Guru Profesional. Jakarta: Alfabeta.
- Kustono, D., dkk. 2010. Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mundarti. 2007. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik



- 2005/2006. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Narsa, I Made. 2006. *Sex-Role Stereotype* dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Airlangga* Vol. 8, No. 2, 99-106.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Simbolon, M. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar dan Bandung. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005.
- Wibowo, A. 2013. Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi Membangun Karakter Ideal Mahasiswa di Perguruan Tinggi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, Kandi. 2015. Masa Depan Pariwisata Bali (Perspektif Permasalahan dan Solusinya). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai* Vol. 15, No.1, Hal 118-135.
- Yuliawati, Sri. 2012. Kajian Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Sebagai Fenomena Pendidikan Tinggi di Indonesia. *E-Jurnal Widya* 29 No. 318 Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof Dr Hamka.