



**KONTRIBUSI PROFESIONALISME DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA DOSEN
DENGAN MENGGUNAKAN *DESAIN PATH ANALYSIS*
(STUDI PADA UNIVERSITAS PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MATARAM)**

Oleh
Halpiah¹⁾ & Baiq Rizka Milania Ulfah²⁾
^{1,2}Dosen pada UNIZAR Mataram

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi Profesionalisme dan loyalitas terhadap kinerja dosen pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram. Hipotesis yang di uji adalah : (1) Terdapat kontribusi Profesionalisme terhadap kinerja dosen pada pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram, (2) Terdapat kontribusi Profesionalisme terhadap loyalitas dosen pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram,(3) Terdapat kontribusi loyalitas terhadap kinerja dosen pada pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram,dan (4) Terdapat kontribusi Profesionalisme terhadap kinerja dosen secara tidak langsung melalui loyalitas pada pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram, Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) menggunakan *SPSS 13,0 for windows*. Teknik sampling yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Sample yang digunakan Dosen tetap pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram yaitu sebanyak 266 responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala *likert*. Hasil penelitian ini berupa : **Pertama**, Profesionalisme mempunyai kontribusi langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram, ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.121 > 1.969$). **Kedua**, Profesionalisme mempunyai kontribusi secara langsung terhadap loyalitas dosen pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram, ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.860 > 1.969$.. **Ketiga**, Loyalitas tidak mempunyai kontribusi secara langsung terhadap kinerja dosen yang ditunjuk dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0.186 < 1.969$). **Keempat**, Profesionalisme tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja dosen melalui loyalitas, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur P_{x2x3} tidak signifikan karena nilai t_{hitung} (0.186) lebih kecil dari tabel (1.969)

Kata Kunci : Kontribusi Profesionalisme, Loyalitas, Kinerja Dosen

PENDAHUALUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Jepang, atau Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu Negara menjadi Negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Wuviani, 2005:1).

Dunia pendidikan dalam konteks ini, mempunyai dua fungsi utama. Pertama dunia pendidikan berkewajiban menyediakan lulusan, bukan saja dalam jumlah besar dan banyak, tetapi

juga berkualitas dan disiplin tinggi, mampu menjadi dinamisor, innovator, motivator dan penggerak pembangunan. Kedua dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi, berkewajiban menyediakan tenaga-tenaga sarjana bukan saja yang ahli dan terampil dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga mampu mengembangkan kemampuan tenaga kerja lainnya.

Dunia pendidikan berfungsi memproduksi mahasiswa yang berkualitas untuk berbagi jenis dan tingkatan keahlian. Gerak dan laju pembangunan banyak ditentukan oleh jumlah, mutu, kemampuan dan kecocokan sarjana dan lulusan dunia pendidikan yang dihasilkan dengan kebutuhan nyata dalam



masyarakat. Dunia pendidikan dituntut harus mampu mengeluarkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Di pihak lain dunia pendidikan, juga dipengaruhi oleh permintaan masyarakat (*social demand*), walaupun permintaan masyarakat akan pendidikan tidak selalu sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam dunia pendidikan perlu dikembangkan sikap dan kemampuan profesionalisme. Seorang lulusan lembaga pendidikan harus mampu tidak tergantung pada pekerjaan yang diberikan oleh pihak lain. Untuk itu, perlu dikembangkan bukan saja pengetahuannya dan kewirausahaan, tetapi juga sikap, inisiatif dan kepercayaan atas kemampuan sendiri.

Tampubolon (2001:7-8) menyatakan bahwa secara kelembagaan tingkat asia pasifik, hanya ITB yang masuk peringkat 19 dari 50 perguruan tinggi pada tahun 1997, peringkat 15 dari 104 perguruan tinggi pada 1999. Sedangkan untuk tingkat indonesia, hanya lima perguruan tinggi yang memiliki predikat "*excellence*" yaitu, ITB, UI, IPB, UGM dan Unair.

Dari kompleksnya permasalahan pendidikan, baik yang menyangkut tentang kontribusi profesionalisme, loyalitas, kinerja dosen, pada hakikatnya keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja para pelaku pendidikan, khususnya dosen selaku ujung tombak pengelola pendidikan dan pengajaran. Dosen menerapkan jabatan fungsional yang harus berlandaskan pada kontribusi profesionalisme dalam menjalankan kewenangan keprofesiannya.

Dengan kontribusi profesionalisme yang dimiliki oleh dosen dan didukung oleh loyalitas diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, guru dan dosen harus memiliki lima kompetensi, yaitu (1) pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik); (2) kepribadian (kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, bijaksana dan beribawa serta menjadi teladan peserta didik); (3) sosial (kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan

peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar; (4) profesional (kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam); (5) loyalitas (kesetiaan yang dimiliki seorang dosen terhadap universitas tempat dia bekerja). Alasan tersebut yang mendasari penelitian ini dilaksanakan yaitu untuk mengetahui "**Kotribusi Profesionalisme Dan Loyalitas terhadap kinerja dosen dengan menggunakan desain path analysis (Studi pada Universitas Perguruan Tinggi Swasta di Mataram).**"

LANDASAN TEORI.

Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Sribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niata atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an understahing*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Dimensi kinerja dosen dalam penelitian ini intinya akan memotret variabel kinerja dosen, yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh dosen pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel, T. R. dan Larson (1987:343). Adapun dimensi kinerja dosen meliputi (a) kemampuan; (b) prakarsa/inisiatif; (c) ketepatan waktu; (d) kualitas hasil kerja; dan (e) komunikasi.



Profesionalisme.

Istilah kompetensi mempunyai banyak makna, Broke & Stone (1975) sebagaimana dikutip oleh Gumelar dan Dahyat (2002:116) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang nampak sangat berarti. Dengan demikian kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah atau tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati saja, tetapi meliputi yang lebih jauh dari itu yang tidak nampak.

Dimensi kontribusi profesionalisme dalam penelitian ini, menurut Buku Pedoman II Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia, dimensi kompetensi profesionalisme meliputi: (a) penguasaan bahan ajar; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media dan sumber yang meliputi; (e) menggunakan *micro teaching* dalam program pengalaman lapangan.

Loyalitas

Karyawan yang tidak loyal tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif. Syarat-syarat yang dibutuhkan untuk terciptanya produktivitas karyawan adalah karyawan harus sehat, cukup makan, kuat, terlatih, dan didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai (Suparmoko, 1992:192). Sebaliknya karyawan yang produktif dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan karena dapat memberikan laba yang besar bagi perusahaan, mempunyai tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu, inovatif dan kreatif. Karyawan yang produktif dimungkinkan untuk menerima kompensasi yang semakin meningkat.

Loyalitas dosen akan meningkatkan kinerja lembaga. Dosen yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk

kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program lembaga, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh lembaga, menjaga rahasia lembaga, bersedia menerima kritik untuk perbaikan kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan dosen lainnya.

Dimensi loyalitas dalam penelitian ini meliputi: (a) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak keamauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai; (b) harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan; (c) insentif yaitu memotivasi bawahan dengan memberikan imbalan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono : 2011). Metode Penelitian yang digunakan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana kontribusi profesionalisme dan loyalitas terhadap kinerja dosen di Tujuh Universitas Perguruan Tinggi Swasta Kota Mataram.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah:

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini, data primer yang dimaksudkan adalah jawaban yang diperoleh dari responden terhadap kuisioner yang diberikan.

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber terkait seperti dari buku-buku, skripsi atau jurnal, artikel dan internet khususnya tentang Kontribusi Profesionalisme dan Loyalitas terhadap Kinerja Dosen.

Lokasi Penelitian



Penelitian ini akan dilaksanakan di Tujuh Universitas Perguruan Tinggi Swasta Kota Mataram, antara lain : Universitas Islam Al – Azhar Mataram, Universitas Muhammadiyah Mataram, Universitas Nusa Tenggara Barat Mataram, Universitas Nahdlatul Wathan Mataram, Universitas Nahdlatul Ulama Mataram, Universitas 45 Mataram dan Universitas Mahasaraswati Mataram.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Kontribusi Profesionalisme (X₁), Loyalitas (X₂) terhadap Kinerja Dosen (X₃).

Rumusan hipotesis penelitian yang pertama adalah terdapat Kontribusi secara positif dan signifikan antara Profesionalisme (X₁) dan Kinerja Dosen (X₃). Rumusan Hipotesis ketiga adalah terdapat kontribusi Loyalitas (X₂) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (X₃). Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa :

Pengaruh antara Profesionalisme (X₁) dan Kinerja Dosen (X₃) digambarkan terhadap persamaan $X_3 = 34.757 + 0.454 X_1$.

Pengaruh antara Loyalitas (X₂) dan kinerja Dosen (X₃) digambarkan terhadap persamaan $X_3 = 34.757 + 0.08 X_1$. Persamaan tersebut bisa dilihat seperti tabel 4. 6 dibawah ini :

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.757	3.699		9.396	.000		
	PROFESIONALISME	.454	.045	.535	10.121	.000	.970	1.031
	LOYALITAS	.008	.044	.010	.186	.853	.970	1.031

Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa korelasi antara Profesionalisme, Loyalitas terhadap kinerja dosen signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi $X_3 = 34.757 + 0.454 X_1$ dan $X_3 = 34.757 + 0.008 X_1$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil

kesimpulan mengenai Kontribusi Profesionalisme (X₁), Loyalitas (X₂) terhadap Kinerja Dosen (X₃). Persamaan ini memiliki arti sebagai berikut :

Setiap kenaikan satu unit Profesionalisme (X₁), akan meningkatkan 0.454 unit Kinerja Dosen terhadap konstanta 34.757.

Setiap kenaikan satu unit Loylitas akan meningkatkan 0.008 unit Kinerja Dosen terhadap konstanta 34.757.

Uji t

Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.757	3.699		9.396	.000		
	PROFESIONALISME	.454	.045	.535	10.121	.000	.970	1.031
	LOYALITAS	.008	.044	.010	.186	.853	.970	1.031

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, berikut ni di jelaskan pengaruh masing-masing variabel secara parsial :

Variabel Profesionalisme (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja Dosen (X3) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (10.121>1.969) maka hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima variabel profesionalisme terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen atau karena t.sig 0,00 lebih kecil dari (α) = 0,05.

Variabel Loyalitas (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Loyalitas (X2) terhadapkinerja dosen (X3) diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0.186<1.969) maka hal ini menunjukkan bahwa H₀ diterima H_a ditolak maka variabel loyalitas tidak terdapat pengaruh terhadapkinerja dosen atau karena t.sig 0.853 lebih besar dari (α) = 0,05.

Koefisien Determinasi R²

Pengujian koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)..Hasil uji koefisien determinasi R² pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Koefisien Determinasi R²



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.537 ^a	.288	.282	4.872	1.419

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, PROFESIONALISME
b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.288. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa 28.80 % variasi kinerja dosen dapat dijelaskan oleh profesionalisme (X_1), Loyalitas (X_2), sedangkan sisanya 70.20% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kontribusi Profesionalisme (X_1) terhadap Loyalitas Dosen (X_2)

Rumusan hipotesis penelitian yang kedua adalah terdapat Pengaruh positif antara profesionalisme (X_1) dan Loyalitas (X_2). Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa profesionalisme (X_1) dan Loyalitas (X_2).

Hasil Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.523	3.983		13.689	.000
	PROFESIONALISME	.178	.062	.173	2.860	.005

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa korelasi antara profesionalisme dan loyalitas signifikan dan linear. Artinya, persamaan regresi $\hat{X}_2 = 54.523 + 0.178X_1$ dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan mengenai korelasi antara profesionalisme dan loyalitas. Persamaan ini memiliki arti sebagai berikut :

Setiap kenaikan satu unit Profesionalisme akan meningkatkan 0,178 unit Budaya Organisasi terhadap konstanta 54.523.

Pada tabel di atas nilai sig. $0.00 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas, dan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.860 > 1.969$.

Kontribusi Profesionalisme (X_1) terhadap Kinerja Dosen melalui Loyalitas Dosen (X_2) dengan Path Analysis (Analisis Jalur)

Hasil Analisis Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.757	3.699		9.396	.000		
	PROFESIONALISME	.454	.045	.535	10.121	.000	.970	1.031
	LOYALITAS	.008	.044	.010	.186	.853	.970	1.031

a. Dependent Variable: KINERJA

Rangkuman hasil perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur

Jalur	Koefisien Jalur	T hitung	T tabel $\alpha = 0.05$	Keterangan
Px3x1	0.535	10.121	1.969	Signifikan
Px2x3	0.004	0.186	1.969	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien jalur Px3x1 signifikan karena nilai t hitung (10.121) lebih besar daripada t tabel (1.969). Pengujian hipotesis membuktikan bahwa profesionalisme (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (X_3). Sedangkan, koefisien jalur Px2x3 tidak signifikan karena nilai t hitung (0.004) lebih kecil dari tabel (0.186). Pengujian hipotesis membuktikan bahwa Loyalitas (X_2) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Dosen (X_1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme (X_1) tidak mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen (X_1) melalui Loyalitas (X_2).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel-variabel Profesionalisme, Loyalitas dan Kinerja Dosen sebagai berikut. Terbukti bahwa :

1. Hasil pengujian profesionalisme terhadap kinerja dosen mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (10.121) lebih besar daripada t tabel (1.969) dan nilai sign. 0.000 lebih kecil dari 0.05.
2. Hasil pengujian profesionalisme terhadap loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.860 > 1.969$ dan nilai sign 0.005 lebih kecil dari 0.05.
3. Hasil pengujian loyalitas terhadap kinerja dosen tidak mempunyai



pengaruh. Hal ini nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0.186 < 1.969$) dan sign. 0.853 Lebih besar 0.05.

4. Hasil pengujian Profesionalisme terhadap kinerja dosen tidak mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui Loyalitas, dikarenakan Loyalitas tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan bagi pihak Universitas Pada Perguruan Tinggi Swasta di Mataram untuk :

1. Meningkatkan profesionalisme dosen dengan menetapkan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas bagi para dosen khususnya untuk dosen tetap, tujuannya agar para dosen tersebut bisa lebih termotivasi lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para dosen dan kinerja institusi.
2. Sering mengikutsertakan para dosen pada berbagai jenis pelatihan/ kegiatan baik sifatnya lokal, nasional maupun internasional yang tujuannya agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para dosen .

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [2] Akdon. (2010). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- [3] _____ (2005). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke-11
- [4] _____ (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Edisi Revisi IV. Rineka Cipta.
- [5] Depdikbud. (1976). *Pedoman Pelaksanaan Pengabdian Pada Masyarakat*. Jakarta: Ditjen Dikti.
- [6] _____ (1980). *Pedoman Pelaksanaan PPSPTK. Buku II*. Jakarta: Ditjen ikti.
- [7] _____ (1982). *Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia*. Jakarta: Ditjen Dikti.
- [8] Dessler, Gary .2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh jilid kesatu*. Jakarta : PT. INDEKS
- [9] Dharma, S. (2002). *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- [10] Efendi, A. (1999). *Revolusi Kecerdasan Abad 21 (Kritik MI, EI, SQ, AQ & Successful Intelligence Atas IQ)*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Indriantoro Nur dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- [12] Land, Kenneth C. (1969), *Principles Of Path Analysis*. In Edgar F. Borgatta (editor). *Sociological Methodology*. San Fransisco: Jossey-Bass Behavioral Science.p.3-37.
- [13] Lyle M. Spencer, dan Signe M. Spencer. (1993). *Competence At Work: Medels for Superior Perfomance*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- [14] Mitchel, T.R. dan Larson (1987). *People an Organization; An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- [15] Ridwan, 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan Ketiga. Bandung.
- [16] R Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- [17] Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- [18] Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- [19] Sumartiningsih, Fr. M.S. (2004). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus pada Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad*



-
- Yani Cimahi). Tesis. Program Pascasarjana – UPI. Tidak Diterbitkan.
- [20] Suparmoko, Irawan M. 1992. *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta. BPF
- [21] Suyanto, H. Djihad (2004). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milinium III*. Yogyakarta: AdiCita
- [22] _____ (2000). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Milenium III*. Yogyakarta: AdiCita.
- [23] Wuviani, V. (2005). *Kontribusi Komunikasi dan Gaya Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru (Studi Deskripti terhadap Guru Sekolah Dasa Negeri Kecamatan Sekupang Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau*. Tesis. Program Pascasarjana – UPI. Tidak Diterbitkan.
- [24] Vandenberg, R.J., & Lance, C. E. 1992. *Examining The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment Journal Of Management*. 18 : 153-167.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN