

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN

Endang Sugiarti

Universitas Pamulang, Banten
sugiarti_e@gmail.com

Submitted: 03rd Jan 2020/ **Edited:** 25th March 2020/ **Issued:** 01st April 2020

Cited on: Sugiarti, E. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151-160.

DOI: 10.37481/sjr.v3i2.190

<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.190>

ABSTRACT

The existence of universities is determined by public trust, and lecturer performance is the answer. For this reason, universities need to improve the performance of lecturers through implementing quality teaching, research that results in innovation and community service. The research method uses quantitative, the number of samples is 52 Pamulang University lecturers with a simple random technique, the analysis method uses multiple linear regression, and the analysis stage consists of descriptive test, validity test, reliability test, classic assumption test, partial test, simultaneous test, and test coefficient of determination. The results showed that leadership style and motivation had a significant effect on performance. This finding confirms the importance of well-behaved leaders, proactive, flexible in communication, friendly in interacting, care about lecturers' careers, support the implementation of research and community service, so that the enthusiasm of lecturers is optimal and leads to increased performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Performance, Lecturer

PENDAHULUAN

Globalisasi dan modernisasi telah membawa perubahan besar terhadap berbagai aspek kehidupan. Terlebih di era digital saat ini, persaingan antar negara, antar perusahaan sudah tidak terelakan. Hilangnya batas-batas mempertajam tingkat persaingan, maka tidak heran banyak perusahaan yang berlomba-lomba menjadi yang terbaik, mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki, tidak terkecuali meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui penguatan sistem manajemen.

SDM dipandang sebagai satu-satunya faktor yang paling diandalkan di dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaannya adalah sebagai eksekutor, yakni faktor yang

menjalankan semua aktivitas organisasi dengan pemanfaatan sejumlah faktor lain (Mesin, Modal, dan Material). Oleh karenanya, sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan potensi SDM agar di masa-masa mendatang dapat menjawab semua tantangan modernisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) SDM adalah sekumpulan manusia yang memiliki peran mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan penjelasan di atas, salah satu upaya di dalam mengembangkan SDM adalah melalui sistem manajemen organisasi. Sistem manajemen adalah kunci keberhasilan perusahaan, dengan sistem manajemen yang tangguh perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional bisnis, dan di saat yang sama dapat meminimalisir resiko-resiko. Menurut Robbins dan Coulter (2012) manajemen adalah sistem penggerak otomatis terancang di dalam organisasi, jika manajemennya baik maka seluruh tujuan perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alannita dan Suaryana (2014) mengemukakan tangguhnya organisasi dalam menghadapi persaingan global adalah dengan meningkatkan sistem manajemen terintegrasi teknologi.

Sebagai bentuk jawaban terhadap permasalahan di atas, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan sistem manajemen khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Mangkunegara (2013) menjelaskan, MSDM adalah upaya ilmiah, terencana, sistematis, terukur, dan terapan dengan menjadikan sumber daya manusia sebagai ujung tombak (harapan) dalam upaya mencapai tujuan. Dengan kata lain, SDM harus dikelola dengan suatu cara tertentu, yakni cara yang memuat pengaturan, pengendalian, pengawasan, pemeliharaan, dan pemberdayaan SDM melalui konsep manajemen humanis sehingga terbangun suatu kinerja yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil, dkk (2017) mengemukakan penting bagi organisasi memiliki SDM yang handal di dalam memenangkan persaingan di era modern.

Secara eksplisit paparan di atas menegaskan, bahwa keberadaan SDM merupakan alasan di balik keberhasilan organisasi, berjalannya sistem manajemen secara efektif, tercapainya tujuan dan lain sebagainya. Oleh karenanya penting bagi setiap organisasi terus mengembangkan potensi SDM yang ada salah satunya dengan meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja dijelaskan sebagai suatu cara dan hasil dari suatu pekerjaan. Dengan kata lain, seseorang pegawai dikatakan berkinerja jika melakukan tahapan pekerjaan sesuai SOP, instruksi, aturan, dan keinginan pelanggan serta menghasilkan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Handoko (2014), kinerja berkaitan dengan suatu proses dan hasil, keduanya dilakukan secara simultan. Di mana hasil telah melalui proses atau tahapan yang telah ditetapkan.

Riset yang dilakukan oleh Manik & Syafrina (2018) menjelaskan, kinerja menarik untuk dibahas, kenapa? Karena inti dari bekerja. Faktanya menunjukkan bahwa kinerja adalah indikator utama keberhasilan organisasi, begitu pun bagi pegawai kinerja adalah tumpuan eksistensi dan kesejahteraan. Permanasari, dkk. (2019), menjelaskan terdapat hubungan yang kuat antara pencapaian tujuan dan sistem penghargaan. Artinya kinerja memiliki dua sisi timbal balik yang positif, baik bagi organisasi maupun bagi individu pegawai itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Bagi universitas, kinerja dosen adalah salah satu indikator keberhasilan (Wahyudi, 2018). Salah satu pembuktiannya adalah pada saat akreditasi institusi dan program studi. Pada saat berlangsung akreditasi, kinerja dosen merupakan salah satu instrumen borang yang paling signifikan pengaruhnya terhadap hasil penilaian akreditasi. Menurut Sutoro (2018) kinerja dosen memiliki kontribusi terhadap keberhasilan kampus. Kiprah dosen di dalam melaksanakan pengajaran yang bermutu, penelitian yang diakui dan memberikan manfaat bagi kehidupan masyarakat, serta pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah ujung tombak besarnya kampus. Oleh karenanya, tenaga pendidikan harus diberikan penghargaan setinggi-tingginya. Alasan lain, pentingnya kinerja dosen adalah kerugian bagi universitas. Tidak terlaksananya Tri Dharma Perguruan Tinggi secara nyata hanya akan mendiskreditkan masa depan kampus, misalnya akreditasi program studi atau kampus meraih hasil C. Kondisi ini akan berdampak pada minat calon mahasiswa untuk belajar di kampus tersebut. Jika minat masyarakat kecil atau sedikit secara langsung mengancam eksistensi kampus itu sendiri yang berujung pada pemberhentian penyelenggaraan pendidikan. Kondisi ini jauh lebih buruk di bandingkan nilai akreditasi yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010) mengemukakan rendahnya kinerja dosen mengakibatkan kerugian materil dan non

materil yang berdampak sangat luas terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

Salah satu faktor yang berkaitan langsung dengan kinerja dosen adalah gaya kepemimpinan. Rektor dan jajarannya, Dekan dan Ketua Program Studi memiliki andil yang besar terhadap kinerja dosen. Kebijakan yang dihasilkan baik berupa kebijakan akademik, administratif ataupun pengembangan SDM sedikit banyak berpengaruh terhadap semangat dosen di dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lebih jauh adanya keteladanan pimpinan dan adanya contoh-contoh keberhasilan Tri Dharma menjadi referensi kuat bagi para dosen di dalam menunaikan kewajiban-kewajibannya. Hasil penelitian Shofwa (2013) mengemukakan bahwa faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Arti dari temuan ini adalah bahwa cara-cara pimpinan di dalam memajukan perguruan tinggi sangat berpengaruh terhadap persepsi tenaga pengajar yang kemudian berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dosen itu sendiri. Semakin kuat pendekatan yang digunakan, maka akan melahirkan atmosfer kerja yang baik di dalam mencapai kinerja. Hasil penelitian Purnomo dan Choiril (2011) dan Taruno, dkk (2012) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Maksud dari pengaruh adalah, bahwa khas pimpinan Perguruan Tinggi di dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan para dosen dalam upaya mencapai tujuan sangat berpengaruh, terlebih adanya karakteristik khusus seperti pimpinan telah melakukan atau mencapai keberhasilan Akademik tentu memiliki andil yang besar terhadap semangat dosen untuk melakukan hal yang sama. Terlebih jika adanya kebijakan dan aturan yang secara tegas mengatur soal keuntungan dan kerugian bagi dosen yang melaksanakan dan mengabaikan Tri Dharma Perguruan Tinggi, maka akan melahirkan kesadaran para dosen dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya secara menyeluruh, konsisten dan tanggung jawab (Mohammad, 2012).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah motivasi. Dalam banyak penelitian dan teori, motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Namun, bagaimana mengoptimalkan motivasi itu adalah tugas yang sulit. Jika hanya mengandalkan satu motivasi, maka akan sulit untuk mencapai kinerja, perlu ada yang mampu menyadarkan motivasi internal dan memberikan motivasi internal, sehingga di setiap keadaan dan rintangan tertentu pegawai tetap tangguh menghadapinya. Penelitian Sulastri (2007) dan Hakim (2011) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Maksud dari

temuan ini adalah bahwa dosen bekerja berdasarkan motivasi diri yang kuat, seperti rasa tanggung jawab, profesionalitas atau adanya tuntutan status sosial. Yang dimaksud tuntutan status sosial adalah terbangun persepsi masyarakat terhadap dosen sebagai orang yang berilmu, oleh karenanya para dosen merasa bertanggung jawab secara moral untuk terus mengembangkan keilmuannya baik melalui membaca literatur, mengajar, mengikuti pelatihan dan keahlian, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil penelitian Trisnaningsih (2011) dan Taruno, dkk (2012) mengemukakan prestasi dosen adalah perwujudan konkret dari motivasi. Dengan kata lain, tidaklah tercapai kinerja melainkan ada motivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berawal dari diskursus antar dosen di Universitas Pamulang terkait eksistensi dosen di masa mendatang, yang kemudian ditindaklanjuti dalam bentuk riset. Adapun pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif. Metode ini dipilih sebagai salah satu cara untuk melihat kemungkinan meningkatkan kinerja dosen. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan skala *likert*. Jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 52 dosen dengan teknik sampel acak sederhana.

Metode analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda. Metode statistik ini digunakan untuk melihat kesesuaian atau ketepatan di dalam melihat prediksi atau kemungkinan meningkatnya kinerja dosen dengan tahapan uji sebagai berikut; uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Melalui tahapan-tahapan uji tersebut diharapkan dapat memperoleh model yang baik di dalam mengukur kinerja dosen, sekaligus menegaskan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah dosen yang tercatat di LPPM secara konsisten aktif melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian dalam setiap semesternya. Kriteria tersebut dilakukan, agar dapat mengemukakan alasan mendasar terkait pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan dapat mendorong dosen lain untuk mengikuti langkah yang sama. Sehingga di masa mendatang para dosen dapat berkembang bersama dalam memajukan Universitas Pamulang.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum gaya kepemimpinan di Universitas Pamulang dipersepsikan baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, di antaranya:

1. Luwes dalam berkomunikasi. Maksudnya tidak menjaga jarak dengan dosen atau kaku dalam menjalin interaksi sosial dan narasi yang digunakan bersifat akademik serta informatif.
2. Keterbukaan. Maksudnya pimpinan selalu melibatkan dosen dalam setiap kegiatan kampus dan menyampaikan alasan yang jelas serta mengakomodir masukan-masukan yang bersifat membangun kemaslahatan bersama.
3. Mendukung melalui kebijakan dan tindakan nyata. Maksudnya pimpinan tegas, adil dan bijaksana dalam pelaksanaan aturan-aturan dan pimpinan menciptakan lingkungan akademik yang kuat dengan menyelenggarakan pelatihan, seminar dan diklat kepada para dosen.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum motivasi kerja dosen di Universitas Pamulang dipersepsikan baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, di antaranya:

1. Motivasi internal. Maksudnya para dosen memiliki tekad yang kuat dengan meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.
2. Motivasi eksternal. Maksudnya universitas membuat kebijakan dan aturan yang jelas, tegas dan konsisten berlandaskan kepada keadilan dan kesejahteraan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum kinerja dosen di Universitas Pamulang dipersepsikan cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, di antaranya:

1. Meningkatkan profesionalitas. Maksudnya dosen dapat mengeksplorasi kemampuan akademik yang mengarah kepada profesionalitas. Profesional yang dimaksud adalah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara menyeluruh, benar dan konsisten.
2. Meningkatkan integritas. Maksudnya dosen dapat memperkuat kepribadian yang humanis dan religius.

Hasil uji validitas menunjukkan semua instrumen valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$), begitu pula dengan uji reliabilitas. Dengan demikian data yang diperoleh adalah data yang layak dan dapat dipertanggung jawabkan. Selanjutnya berdasarkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi-asumsi yang dipersyaratkan dalam uji regresi, sehingga data layak untuk menguji model yang dibangun.

Tabel 1. Uji Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.513	4.955		3.535	.001
Gaya Kepemimpinan	.527	.122	.521	4.313	.000

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil analisis di atas menunjukkan jika gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi yang baik ($0.000 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar terhadap kinerja dosen. Di mana setiap kebijakan dan kepentingan pimpinan akan selalu punya pengaruh terhadap kinerja dosen.

Tabel 2. Uji Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.515	4.532		4.748	.000
Motivasi Kerja	.444	.116	.477	3.834	.000

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil analisis tabel 2 menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, seorang dosen akan menjalankan Tri Dharma dengan baik jika dorongan kuat terpupuk subur dalam dirinya. Dengan demikian dalam setiap kesempatan seorang dosen akan selalu berupaya menunaikan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan analisis regresi sederhana di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi model yang paling berpengaruh di dalam upaya meningkatkan kinerja dosen. Hal ini menegaskan bahwa kinerja dosen tidak terlepas dari sosok pimpinan. Kuatnya pengaruh pimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja dosen.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.599	5.298		2.189	.033
Gaya Kepemimpinan	.393	.128	.389	3.063	.004
Motivasi Kerja	.291	.118	.312	2.461	.017

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil analisis di atas diperoleh persamaan regresi $Y = 11.599 + 0.393X_1 + 0.291X_2$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11.599 menjelaskan bahwa pada dasarnya seorang dosen telah memiliki kinerja yang baik, namun demikian banyaknya faktor pengganggu menuntut adanya penguatan faktor lain, sehingga keseimbangan dan konsistensi kinerja tetap terjaga.
2. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,393. Hasil ini menjelaskan bahwa tindak tanduk pimpinan akan dilihat oleh bawahan, sekaligus berpengaruh terhadap kinerjanya.
3. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sebesar 0,291. Hasil ini menegaskan bahwa semangat adalah modal diri yang berharga dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4. Uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	384.988	2	192.494	13.271	.000 ^a
Residual	710.762	49	14.505		
Total	1095.750	51			

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil analisis pada tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi simultan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa peran pimpinan dan motivasi bagi kinerja sangat penting. Di mana para dosen akan lebih baik dalam menjalankan tugasnya jika pimpinan mendukungnya dan jika semangatnya tinggi.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.325	3.809

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan nilai kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,325. Artinya, tidak dipungkiri bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang juga mempengaruhinya seperti penghargaan, jenjang karier, kesempatan, disiplin kerja, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Baik dalam model regresi sederhana maupun berganda dan dalam uji parsial ataupun simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, dalam upaya meningkatkan kinerja dosen maka diperlukan peran kepemimpinan dan semangat kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan, bahwa peran gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja. Artinya, kinerja dosen Universitas Pamulang sangat dipengaruhi oleh pimpinan. Baik atau buruknya kinerja dosen bergantung pada siapa yang memimpin, dan bagaimana caranya memimpin. Oleh karenanya, temuan ini menganjurkan implikasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja dosen diprioritaskan gaya kepemimpinan yang berkarakter. Artinya pimpinan memiliki keteladanan yang nyata dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang benar dan konsisten.
2. Untuk meningkatkan kinerja dosen perlu memperbaiki konsep motivasi, khususnya motivasi eksternal. Artinya, Universitas dapat membuat sebuah model aturan yang terintegrasi dan memiliki sebab akibat terhadap pelaksanaan dan pelanggaran, namun dilandasi pada prinsip keadilan dan kesejahteraan. Dengan kata lain, Universitas dapat membuat paket beban kerja, sehingga timbal balik dan sanksi menjadi satu paket.

DAFTAR PUSTAKA

- Alannita, N. P., & Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi pada kinerja individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 33-45.
- Fadhil, R., Maarif, M. S., Bantacut, T., & Hermawan, A. (2017). Model strategi pengembangan sumber daya manusia agroindustri kopi gayo dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN. *Journal of Technology Management*, 16(2), 141-155.

- Hakim, L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 2(2).
- Handoko. T. Hani. (2014). Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Mohammad, F. (2012). Peningkatan kinerja dosen berbasis modal sosial dan dukungan organisasional di PTS Kota Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Permanasari, R., Setyaningrum, R. M., & Sundari, S. (2019). Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 1(2), 157-174.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 1(1), 1-11.
- Purnomo, H., & Choiril, M. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 27-35.
- Robbins. P.S dan Mary Coulter. (2012). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Alih Bahasa Diana Angelica. Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. *Jakarta: Prentice Hall*.
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. *PROBISNIS*, 6(1).
- Sulastri, T. (2007). Hubungan motivasi berprestasi dan disiplin dengan kinerja dosen. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 13-21.
- Taruno, S. C., Thoyib, A., Zain, D., & Rahayu, M. (2012). engaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 495-509.
- Taruno, S. C., Thoyib, A., Zain, D., & Rahayu, M. (2012). engaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 495-509.
- Trisnaningsih, S. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 8(1), 83-94.