

Daftar Isi

DAFTAR ISI PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN PENGANTAR REDAKSI

Dra. Sofyan Tsauri Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember	1 - 10
Dra. St. Mislikhah, M.Pd Analisis Kesalahan Berbahasa (<i>Studi Tentang Penggunaan Bahasa Indonesia Dalam Skripsi Mahasiswa STAIN Jember</i>)	11 - 20
Dra. Sofkhatin Khumaidah, M.Pd Developing English Syllabus for Kindergarten in Jember	21 - 28
Handoyo Puji Widodo, S.Pd Analisis Kebutuhan Kemampuan Mahasiswa Bahasa Inggris Dalam Menganalisa Kalimat Bahasa Inggris	29 - 38
Suyik Binakarheni, S.Pd & Adriadi Novawan, S.Pd Assessing Pupils' Listening Abilities Through Picture	39 - 46
Abdul Rokhim, M.EI Tafsir Surat al-Qadar (<i>Studi Komparatif Terhadap Tafsirul-Kasysyaf durrul-Murghfi</i>)	47 - 56
H. Mawardi Abdullah, Lc Kontroversi Seputar Kedudukan Basamalah (<i>Studi Analisis Ma' tsurat Tafsir</i>)	57 - 66
Dra. H. Sutrisno RS, MA Menarche dan Pengetahuan Menstruasi Santri (<i>Studi Kasus di Pondok Pesantren Ma'abul Ma'arif dan As-Sunnayah Kencong Jember</i>)	67 - 76
Dr. H. Moh ammad Saleh, M.Sc Analisis Curahan Jam Kerja Wanita di Kabupaten Jember	77 - 84
Dr. Hari Sukarno, SE., M.Si & Langgeng Sri Pangastutik Dominasi Penentu Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Wilayah Kerja Kantor Bank Indonesia Jember	85 - 98

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER

Sofyan Tasaury

Dosen Jurusan Tarbiyah dan Kepala Pusdikom STAIN Jember

ABSTRACT

It's undeniable that the productivity of the workers will influence the level of the output of the organization in which they work.

Theoretically, the lecturers' productivity in high education is very influential in the appraisal performance of the organization in which they devote their selves.

Certainly, the level of the productivity is influenced very much by the background factor.

Kata Kunci: Produktifitas, Dosen, dan Faktor pendukung.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu bagi tenaga kerja. Pada pembahasan ketenagakerjaan, bagian terpenting adalah produktivitas kerja dan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Bagi Harbison dan Myers (1964: 2) pembangunan sumber daya manusia berarti peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat. Keduanya menilai pembangunan sumber daya manusia terdiri dari dua katagori umum, pertama, kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang sangat dibutuhkan sehingga produktivitas pekerjaanya rendah. Kedua, tidak termanfaatkannya tenaga kerja yang ada (1964: 15).

Faktor kunci yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja meliputi aspek makro dan mikro. Pada aspek makro, produktivitas dapat dilihat pada nilai tambah secara keseluruhan dibanding dengan jumlah pekerja. Sedangkan pada aspek mikro, produktivitas mengacu pada kemampuan maksimal

pekerja untuk menghasilkan output. Atas dasar ini, pengukuran dalam produktivitas dikenal empat strata, yaitu: 1) makro meliputi ekonomi negara, 2) sektoral meliputi sektor-sektor tertentu (pertanian, industri, dan lain-lain), 3) perusahaan dan 4) individu-individu (Passay, dan Taufik, 1990: 34). Pendekatan pada setiap strata ini dapat berupa pendekatan total dan parsial. Pendekatan produktivitas secara total, output dihadapkan dengan seluruh input yang dipakai, sedangkan pendekatan secara parsial, output dihadapkan dengan satu input saja. Pengukuran ini pun harus mempertimbangkan berbagai faktor semisal pengupahan, tingkat pendidikan, kondisi kesehatan dan lingkungan kerja.

Selanjutnya, pemanfaatan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan produktivitas organisasi. Salah satu faktor dalam meningkatkan produktifitas pekerja, termasuk di dalamnya para dosen, adalah dengan cara memberikan motivasi. Motivasi merupakan proses untuk

mempengaruhi agar pekerja agar melakukan sesuatu melalui dorongan dari luar. Proses ini tergantung pada kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Ini sejalan dengan pernyataan Gibson, Ivancevich (1996: 13) bahwa motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan dan hanya terwujud dari motivasi dan semangat karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sebagai sebuah organisasi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember harus mendorong meningkatkan produktifitas kinerja karyawannya, dalam konteks ini adalah para dosen. Sebagai pekerja dengan kualifikasi tugas utama mengajar, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1990 pasal 101, kinerja para dosen sangat berpengaruh terhadap kualitas output organisasi ini. Di samping mengajar, dosen juga berfungsi sebagai peneliti dan penyebar informasi (Swasto 1995: 11). Ini menunjukkan bahwa prestasi dosen juga ditentukan dengan keterlibatannya sebagai peneliti, penyaji dalam seminar, penuli baik dalam bentuk artikel maupun penyusunan buku..

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan, beberapa penelitian yang berhasil penulis temukan dalam meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas pekerja adalah sebagai berikut; M. Ilham (1996), dalam penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian kemampuan, status dan peranan, pelaksanaan manajemen seperti kepemimpinan, motivasi dan supervisi merupakan faktor yang mempunyai gairah kerja.

Sementara Muazza (1996), dalam penelitian yang dilatar belakangi oleh kenyataan bahwa suatu organisasi sudah sepatutnya memikirkan sumberdaya manusia yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan cara memberikan kebijakan dan keputusan yang adil. Penghargaan yang diberikan harus berdasar atas besar-kecilnya kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi. Besar-kecilnya kontribusi itu dapat diketahui manajemen

dengan alat bantu *Performance Appraisal* yang objektif. Melalui *Performance Appraisal* manajemen akan mengevaluasi prestasi kerja karyawan, dan karyawan dapat mengetahui unsur-unsur pekerjaan yang dinilai dan bagaimana ia harus bertindak agar unsur-unsur dari pekerjaan tersebut lebih baik.

Penelitian Rianto Subagyo (1997), melihat analisis pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja yang dilakukan pada pegawai pertamina UPPDN V Surabaya. Ia menyebutkan bahwa kepuasan dan semangat kerja merupakan variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebas (X) adalah kemampuan, motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan suvisi. Hasil analisisnya menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan pada masing-masing variabel penilaian prestasi kerja yang terdiri dari kinerja karyawan, standar kinerja dan kinerja pimpinan terhadap semangat dan kepuasan kerja.

Selanjutnya Babun Suharto (2002), dalam penelitian yang dilakukan di STAIN Jember mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen, menyimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh pada motivasi serta kinerja dosen. Tetapi variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen

TINJAUAN TEORI

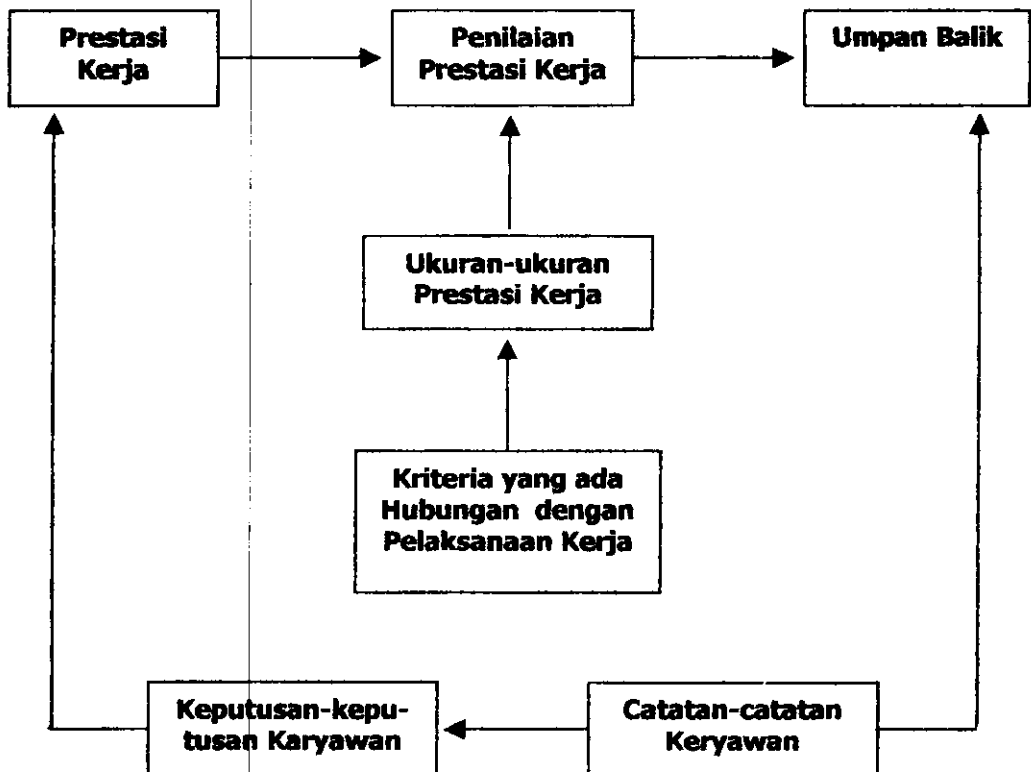
Fungsi organisasi sebenarnya adalah mengelola berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan manusia agar mereka bekerja menuju satu tujuan yang telah direncanakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dharma (1995: 55), bahwa prestasi kerja diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan; kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; dan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan.

Sementara Mangkunegara (2000: 67), menilai bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian (1993: 223), menyatakan pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi.

Berbagai pendapat di atas, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Atas dasar ini, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

formance standart or measures are not job related, the evaluation can lead to inaccurate or biased result, harming the manager's relationship with their employees ".

Dengan demikian sistem penilaian yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standar, mengukur kriteria-kriteria yang harus diukur dan selanjutnya memberi feedback kepada pegawai/karyawan dan bagian personalia. Adapun elemen



Gambar 1 : Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sumber : Handoko (199: 138)

Menurut Davis and Werther (1996: 344), sistim penilaian kerja yang efektif memiliki beberapa elemen kunci. Lebih jauh mereka mengatakan:

" Appraisal approaches must identify performance-related standart, measure those criterias, and then gives feedback to employees and the Human Resources Department. If per-

kunci dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Fungsi Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/ organisasi. Adapun

yang menjadi objek penilaian antara lain: kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas, penampilan dalam bekerja, cara membuat laporan, ketegaran jas-mani dan rohaninya selama bekerja dan sebagainya.

Penilaian prestasi kerja memiliki banyak makna dan kegunaan baik bagi pekerja maupun organisasi. Menurut Handoko dalam Martoyo (1998: 84)), terdapat 10 manfaat dari penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Peningkatan Prestasi Kerja. Penilaian kerja memberi feedback bagi karyawan, atasan dan personalia agar dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi. Adanya penilaian prestasi kerja akan membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan program kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan Penempatan. Terjadinya promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada penilaian prestasi kerja di masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Latihan diberikan atas adanya prestasi yang jelek dari karyawan. Sedangkan prestasi yang baik mungkin mencerminkan adanya potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Penilaian dapat menjadi tolok ukur yang mengarah pada keputusan karir karyawan, seperti jalur karir tertentu.
6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing. Prestasi karyawan baik atau buruk mencerminkan adanya kebaikan atau kelemahan prosedur staffing bagian personalia dalam organisasi.
7. Ketidakakuratan Informasi. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen lain dari sistem informasi sumber daya manusianya. Kondisi ini dapat tereliminasi dengan adanya standar penilaian.
8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja jelek mungkin merupakan adanya suatu kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi akan membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan yang terjadi.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan tanpa adanya diskriminasi terhadap bawahan.

10. Tantangan-tantangan Eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja di pengaruhi oleh faktor yang ada di luar lingkungan kerja, seperti kesehatan, masalah keluarga, kondisi keuangan, dan problem pribadi lainnya.

Standar Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja yang efektif memerlukan standart kerja yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Cascio (1989) supaya penilaian kinerja efektif, maka harus sesuai dengan standart kerja yang bersifat:

1. *Relevance* (relevansi). Adanya hubungan yang jelas antara standar kerja dengan pekerjaan itu sendiri dan tujuan organisasi, dan hubungan yang jelas antara elemen-elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi-dimensi yang dinilai pada bentuk-bentuk penilaian.
2. *Sensivity* (sensivitas). Mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan penilaian yang efektif dan yang tidak efektif.
3. *Reliability* (keandalan). Penilaian kinerja dapat diandalkan baik oleh atasan, rekan sejawat maupun sub-ordinate (bawahan)
4. *Acceptability* (penerimaan), penilaian dapat diterima dan dirasa adil oleh atasan, rekan sejawat maupun bawahan.
5. *Practically* (praktis), menggambarkan bahwa instrumen penilaian kinerja mudah dipahami, dimengerti dan digunakan oleh atasan maupun bawahan.

Prestasi kerja selanjutnya ditentukan oleh dimensi kerja. Dimensi kerja adalah ukuran-ukuran yang digunakan untuk penilaian dari perilaku seseorang yang aktual di tempat kerja. Miller (1988: 19), menyebut dimensi kerja meliputi (a) kualitas out put, (b) kuantitas out put, (c) waktu kerja, dan (d) kerjasama dengan rekan kerja. Terhadap pengukuran prestasi kerja ini, Dharma (1985: 55) mengatakan banyak cara pengukuran yang digunakan,

seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya. Akan tetapi hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Berdasar pemikiran di atas, maka ukuran kinerja dosen dalam penelitian ini adalah kemampuan/tingkat kinerja dosen dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sesuai dengan Keputusan MENPAN Nomor 13/MENPAN/1988 tanggal 27 Februari 1988 tentang Perincian Kegiatan dan Angka Kredit Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.

Manfaat Prestasi Kerja

Kegiatan menilai prestasi kerja dapat memberikan perbaikan baik keputusan-keputusan organisasi dan memberikan *feedback* kepada karyawan atau pegawai tentang pelaksanaan kerja. Kegunaan penilaian kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja. *Feedback* pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi-kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi

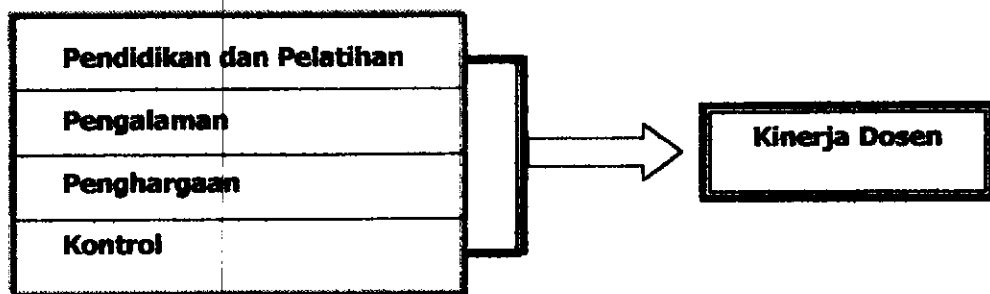
demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan prestasi kerja yang jelek memungkinkan menunjukkan kebutuhan lainnya. Dengan demikian, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan (Handoko, 1994: 135).

KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut Singarimbun (1995: 53), kerangka konseptual perlu dikemukakan dalam sebuah penelitian dengan tujuan adanya kesamaan persepsi terhadap penelitian tersebut. Jika kerangka teori digunakan untuk memberikan landasan berpijak bagi penelitian, maka kerangka konseptual dimaksudkan untuk menjelaskan makna teori yang digunakan sehingga dapat membantu peneliti dan pembaca untuk lebih memahami.

Selanjutnya kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Dengan menfokuskan pada faktor-faktor ini, maka kontribusi individu terhadap organisasi dalam proses pencapaian tujuan dapat diketahui. Untuk memudahkan pemahaman, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 : Kerangka Konseptual

lainnya.

3. Keputusan-keputusan, promosi, transfer dan

METODOLOGI Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan population research atau sensus dalam menentukan obyek penelitian, yakni seluruh Dosen STAIN Jember yang berjumlah sekitar 68 orang. Sedangkan data yang dapat terkumpul hanya sekitar 60 orang, sehingga penelitian ini menggunakan data populasi sebanyak 60.

Populasi seperti dikatakan Nur & Bambang (1999: 155), adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sedangkan Sugiyono (1994: 57) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemungkinan ditarik kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan untuk pengujian hipotesis penelitian, sedangkan data sekunder diperlukan untuk memberikan penjelasan tentang obyek penelitian.

Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut sesuai dengan metode yang ada agar dapat dipahami, sekaligus untuk menjawab permasalahan yang telah diajukan sebelumnya.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan, kontrol dan kinerja dosen STAIN Jember. Sedangkan untuk menjelaskan

pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan, kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember, dianalisis secara statistik dengan menggunakan Regresi Linear Berganda yang perhitungannya menggunakan program SPSS 10.00 for Window. Teknik analisis ini digunakan karena secara konseptual antara variabelnya mempunyai hubungan kausal.

Selanjutnya untuk keperluan penolakan atau penerimaan hipotesis, penelitian menggunakan taraf signifikansi $P < 0,05$ berarti secara bersama-sama variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Sedangkan untuk menguji hipotesa yang telah ditentukan dengan menggunakan metode: Analisa Regresi Linier Berganda, yakni untuk menguji hipotesa pertama dan kedua digunakan Analisa Regresi Linear Berganda yaitu untuk menguji tingkat pengaruh antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari variabel pendidikan dan latihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol terhadap kinerja dosen di STAIN Jember. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu analisis regresi berganda.

Analisis statistik deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari pertanyaan yang disebar dan berisi variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan,

1. Variabel Pendidikan dan Latihan (X_1)

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan dan Latihan (X_1)

No	Variabel X_1	Nilai Jawaban							
		1		2		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	6	10,0	22	36,7	26	43,3	6	10,0
2	Butir 2	-	-	8	13,3	37	61,7	15	25,0
3	Butir 3	7	11,7	20	33,3	19	31,7	14	23,3

2. Variabel Pengalaman (X_2)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman (X_2)

No	Variabel X_1	Nilai Jawaban							
		1		2		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	2	3,3	17	28,3	12	20,0	29	48,3
2	Butir 2	2	3,3	41	68,3	10	16,7	7	11,7
3	Butir 3	16	26,7	21	35,0	7	11,7	16	26,7

3. Variabel Penghargaan (X_3)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Item Variabel Penghargaan (X_3)

No	Variabel X_1	Nilai Jawaban							
		1		2		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	27	45,0	33	55,5	-	-	-	-
2	Butir 2	27	45,0	25	41,7	4	6,7	4	6,7
3	Butir 3	2	3,3	54	90,0	1	1,7	3	5,0

4. Variabel Kontrol (X_4)

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kontrol (X_4)

No	Variabel X_1	Nilai Jawaban							
		1		2		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	9	15,0	46	76,7	2	3,3	3	5,0
2	Butir 2	11	18,3	39	65,0	2	3,3	8	13,3
3	Butir 3	2	3,3	45	75,0	2	3,3	11	18,3

kontrol dan variabel kinerja dosen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat

dikemukakan dari penelitian ini adalah:

1. Dari keempat variabel bebas ternyata secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh sebesar 64,00 % terhadap kinerja dosen STAIN Jember, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk

5. Variabel Kinerja (Y)

a. Pendidikan dan Pengajaran (Y₁)

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Item Variabel Y, Pend. & Pengajaran (Y₁)

No	Variabel X1	Nilai Jawaban							
		1		2		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	-	-	11	18,3	13	21,7	36	60
2	Butir 2	2	3,3	24	40,0	14	23,3	20	33,3
3	Butir 3	7	11,7	18	30,0	9	15,0	26	43,3
4	Butir 4	15	25,0	16	26,7	9	15,0	20	33,3
5	Butir 5	-	-	25	41,7	15	25,0	20	33,3
6	Butir 6	24	40,0	32	53,3	-	-	4	6,7

b. Penelitian (Y₂)

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Item Variabel Y, Penelitian (Y₂)

No	Variabel X1	Nilai Jawaban							
		1		2		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	6	10,0	35	58,3	14	23,3	5	8,3
2	Butir 2	9	15,0	36	60,0	12	20,0	3	5,0
3	Butir 3	30	50,0	27	45,0	3	5,0	-	-
4	Butir 4	7	11,7	37	61,7	15	25,0	1	1,7
5	Butir 5	19	31,7	23	38,3	6	10,0	12	20,0

c. Pengabdian Kepada Masyarakat (Y₃)

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Item Variabel Y, Pengab. Kpd. Masyr. (Y₃)

No	Variabel X1	Nilai Jawaban							
		1		2		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	8	13,3	36	50,0	14	23,3	2	3,3
2	Butir 2	12	20,0	36	60,0	11	18,3	1	1,7
3	Butir 3	26	43,3	28	46,7	6	10,0	-	-
4	Butir 4	4	6,7	39	65,0	16	26,7	1	1,7
5	Butir 5	29	48,3	8	13,3	1	1,7	22	36,7

meningkatkan kinerja dosen STAIN Jember perlu memperhatikan variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol.

2. Dari keempat variabel bebas ternyata secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Jember. Dari keempat variabel bebas yang diteliti terbukti bahwa variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X1), pengalaman (X2), penghargaan (X3) dan kontrol (X4) mempunyai pengaruh sebesar 9,70 %; 19,70 %; 15,35 dan 4,73 % terhadap kinerja dosen STAIN Jember, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.
3. Dari keempat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen STAIN Jember adalah pengalaman yaitu sebesar 19,70 %, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.

Saran

Saran-saran yang perlu dikemukakan oleh dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Pendidikan dan Latihan (X1)
Variabel ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen STAIN Jember, sehingga langkah yang harus diambil oleh pimpinan adalah berusaha meningkatkan keikutsertaan tenaga dosen dalam kegiatan diklat, sesuai dengan tugasnya, baik di dalam dan di luar lingkungan STAIN Jember.
2. Variabel Pengalaman (X2)
Variabel ini mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja dosen STAIN Jember, sehingga langkah yang harus diambil pimpinan adalah memberikan motivasi dan pengarahan agar dosen yang mempunyai pengalaman mengajar yang baik ini bisa membina dosen yang pengalaman mengajarnya masih baru.
3. Variabel Penghargaan (X3)
Pimpinan STAIN Jember harus memberikan penghargaan pada dosen atas keberhasilan atau kinerjanya. Karena hal ini sangat menunjang upaya peningkatan kinerja di lingkungan STAIN Jember.
4. Variabel Kontrol (X4)
Hendaknya pimpinan STAIN Jember selalu membudayakan adanya pembinaan atasan terhadap bawahan tentang pelaksanaan tugas. Hal ini merupakan bentuk kepedulian atasan terhadap

bawahan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernard and Russel, 1993, *Human Resource Management*, Mc Graw Hill, Inc, Singapore.
- Cascio, W. dan E. Valenzi, 1989, *Behaviorally Anchored Rating Scales: Effects of Education and Job Experience of Raters and Ratees*, Journal of Applied Psychology, Vol.62.No.3.
- Davis, K. Wertner, 1996, *Human Behaviour At Work: Organizational Behaviour*, Fifth Edition, M.Graw Hill Publishing Ltd, New Delhi.
- Douglas Mc. Gregor, 1978, *Effects of Instruction to Avoid Halo Error in Reability and Validity of Performance Evaluation Ratings*. Journal of Applied Psychology, Vol.65.
- Dharma, A., 1996, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Sinar Baru Bandung.
- Dresler, Garry, 1995, *Organization Theori*, Reston Publishing Company Inc.
- Harbison and Meijers, 1964, *Appraisal Everyone Can Agree On*, dari Management World, The Administrative Management Society
- Gibson, J.L., and John M. Ivencevich and James H, Donnelly, Jr, 1996, *Organization, Sixth Edition*, Terjemahan : Djakarsih dan Agus Dharma, Penerbit Erlangga Jakarta
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13/Menpan/98 tentang *Perincian Kegiatan dan Angka Kredit*
- Miller, 1998, *Organizational Behaviour, Performance and Productivity*, First Edition, Random House Inc, New York
- Murphy, K, W. Balzer, M. Lockhart dan Eisenman, 1986, *Effects of Previous Performance on Education of Present Performance : Contris Versus Assimilation Revited*, Journal of Applied Psycology, Vol. 71 Nomor 2

-
- Passy NH dan Taufik S, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999, tentang *Pendidikan Tinggi*
- Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 1999, tentang *Penetapan Pendidikan Tinggi Negeri sebagai Badan Hukum*
- Singarimbun, M dan Efendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BP STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 1994, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi 4, CV. Alfabeta, Bandung
- Suhartini, 1994, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Intensi Peningkatan Kerja Dosen pada PTS di DIY", *Tesis Pasca Sarjana UNAIR-Surabaya*
- Swasto, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya-Malang
- Widodo, 1996, "Analisis Pengaruh Variabel-variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi", *Tesis Pasca Sarjana UNAIR-Surabaya*