

**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH JEMBER**

**Maria Ulfa
(1210411089)**

*Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*

Abstract: The purpose of this research to analyze "The influence of Biographical characteristics, work discipline, and work environment towards the lecturers' job performance at university of muhammadiyah jember. This research was conducted to the lecturers of university of muhammadiyah jember as many 68 leturers. The data gathering techniques conducted in this research were observation, questionnaire, and interview, while the technique to determine samples was proportional random sampling and simple random sampling. The data analysis techniques used were duple linier regression, F test and t test The result showed that Biographic characteristics was proven to influence possitive and significant partially the job performance of the lecturers at university of muhammadiyah jember. Work discipline influenced possitive and significant partially the job performance of lecturers at university of muhammadiyah jember. Work environment had a positive but not significant effect on the lecturers' job performance at university of muhammadiyah jember (significance score $0,826 > 0.05$). Simultaneous influence of biographic characteristics, work discipline and work environment It was proven in possitive and significant towards job performance of the lecturers at university of muhammadiyah jember.

Key Word : biographic characteristics, work discipline, work environment and job performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini dilakukan pada dosen Universitas Muhammadiyah Jember dengan responden sebanyak 68 dosen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan wawancara. Sedangkan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *proportional random sampling* dan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember (signifikansi $0,826 > 0,05$). Secara simultan variabel karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

Kata kunci : Karakteristik biografis, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja dosen

1. PENDAHULUAN

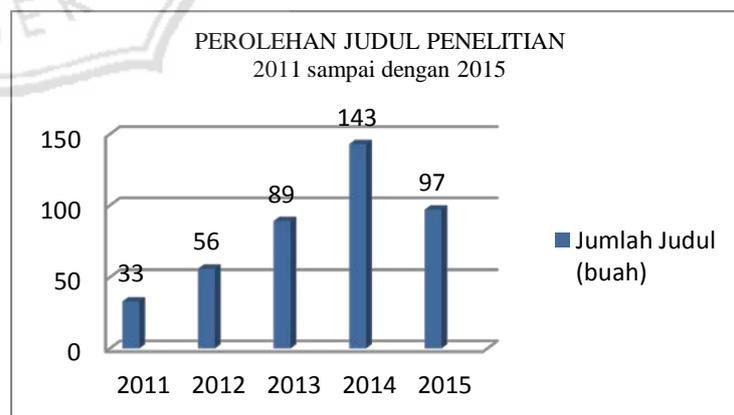
1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Dalam dunia kerja sangat dibutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa. SDM merupakan satu-satunya aset organisasi yang bernafas disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan organisasi atau perusahaan secara aktif. Hampir seluruh kegiatan produksi tergantung pada manusia, dimana tanpa ada campur tangan manusia mustahil kegiatan produksi akan berjalan dengan lancar dan memenuhi target yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2009). Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pekerja dalam sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pekerja untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu untuk mencapai kinerja yang terbaik.

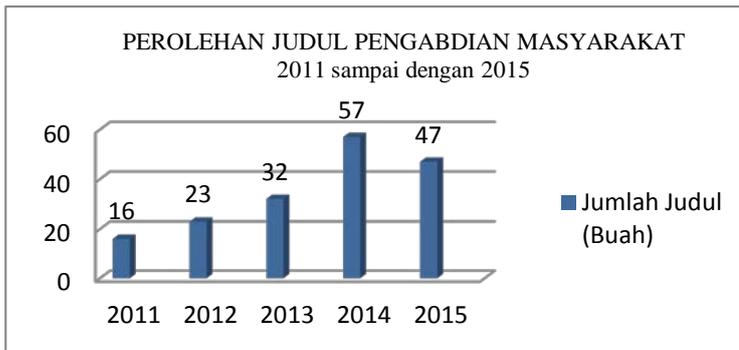
Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga dapat mengetahui hasil yang telah diraih dalam rangka proses kearah sasaran yang telah ditetapkan. Yang memegang peranan penting dalam kinerja suatu organisasi tergantung pada variabel individu, yang terdiri dari keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan, perlu adanya suasana kerja yang nyaman dengan lingkungan kerja yang lengkap, sehat dan nyaman untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut maka karakteristik biografis seseorang sangat diperlukan serta meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja juga sangat penting.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan perguruan tinggi swasta yang memiliki tenaga pengajar sebanyak 228 dosen untuk semua fakultas.



Gambar 1.1 Perolehan Judul Penelitian Dosen UMJ Tahun 2011 sampai dengan 2015



Gambar 1.2 Perolehan Judul Pengabdian Masyarakat Dosen UMJ Tahun 2011 sampai dengan 2015

Berdasarkan gambar tersebut, baik perolehan judul penelitian maupun judul pengabdian masyarakat mengalami kenaikan dari tahun 2011 sampai dengan 2014. Sedangkan pada tahun 2015 mengalami penurunan. Menurut LPPM UMJ (2016) menyebutkan bahwa setiap dosen wajib melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat minimal sebanyak satu kali dalam satu tahun. Namun, dari tahun 2014 ke tahun 2015 perolehan jumlah judul penelitian mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 46%. Sedangkan jumlah judul pengabdian masyarakat dari tahun 2014 ke tahun 2015 juga mengalami penurunan sebanyak 10%.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Dosen Universitas Muhammadiyah Jember 2016

Golongan Dosen	Jumlah Dosen	Sertifikasi Dosen	Jabatan Fungsional
Dosen Kopertis	50	45	48
Dosen Persyarikatan	149	32	68
Dosen Kontrak	28	-	-
Total	227	77	116

Sumber : Biro kepegawaian Universitas muhammadiyah jember 2016

Dari tabel tersebut menunjukkan jumlah sertifikasi dosen yang diperoleh hanya 34% atau 77 dosen dan jabatan fungsional dosen di kampus berkisar 51% atau 116 dosen dari total keseluruhan dosen. UPT PMB UMJ (2016) menyebutkan bahwa terdapat 10 dosen universitas muhammadiyah jember yang meraih sertifikasi dosen pada tanggal 3 sept 2014.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor

individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, kedisiplinan dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik biografis. Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras, dan masa kerja, yang diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang. Karakteristik biografis yang mendasari adalah usia dan masa kerja. Karakteristik biografis usia baik usia muda maupun usia tua sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja. Karakteristik biografis masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja, maka akan berdampak baik pada kinerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya dengan judul pengaruh karakteristik biografis dan kemampuan kerja individual dosen terhadap kinerja dosen yang diteliti oleh Titi Andryani (2011) mengungkapkan hasil

penelitiannya bahwa Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Selain karakteristik biografis, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sudah diteliti sebelumnya oleh Firda Anggun Cahyani (2015) yang hasilnya adalah Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana lingkungan kerja ini merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sedarmayanti (2003), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang mendukung seperti kelengkapan sarana prasarana, suasana yang nyaman dan damai, keramah tamahan, kebersihan dan hubungan yang baik antar pekerja akan menambah semangat pekerja untuk lebih giat dalam bekerja. Begitu pula dengan dosen, apabila lingkungan mengajarnya baik maka kinerjanya sebagai dosen akan lebih baik juga karena segala sesuatu yang dibutuhkan terpenuhi baik fisik maupun non fisik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karakteristik Biografis

a. Pengertian Karakteristik Biografis

Setiap manusia merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik biografis, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Setiap manusia mempunyai karakteristik biografis yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya.

Menurut Ivancevich et al (2006:81) Karakteristik biografis adalah Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Karakteristik biografis ini berupa perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”.

b. Indikator Karakteristik Biografis

Menurut Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat karakteristik biografis meliputi Umur, Jenis Kelamin, Masa Jabatan, dan Tingkat Pendidikan sesuatu yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi.

1. Umur
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Masa kerja

5. Tingkat Pendidikan

2.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

b. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2009):

1. Kehadiran tepat waktu
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
3. Mentaati peraturan kerja
4. Menjalankan prosedur kerja
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

2.3 Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2003), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan yang kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2003:21) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

2. Kerja Non Fisik

Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2003) diperlukan:

- a. Pengaturan waktu
- b. Tahu posisi diri
- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain
- g. Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri
- h. Tidak mengumbar kemarahan pada orang lain
- i. Bersikap bijak dan bijaksana. Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional dengan baik ditempat kerja.

2.4 Kinerja Dosen

a. Konsep Dasar Tentang 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 kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal

katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979). Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira 2007:1)

b. Pengukuran Kinerja Dosen

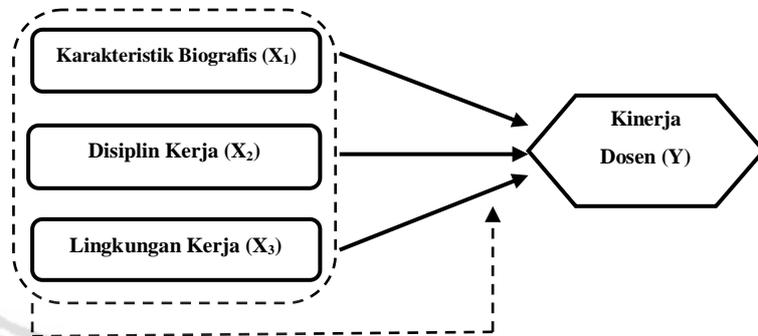
Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3: Tugas pokok Dosen adalah

melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran , meliputi:
 1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
 2. Membimbing seminar mahasiswa
 3. Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL).
 4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
 5. Penguji pada ujian akhir
 6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
 7. Mengembangkan program perkuliahan
 8. Mengembangkan bahan pengajaran
 9. Menyampaikan orasi ilmiah
 10. Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik / kemahasiswaan.
 11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
 12. Melaksanakan kegiatan mahasiswa detasering dan pencakokan Dosen
- b. Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:
 1. Menghasilkan karya penelitian.
 2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
 3. Mengedit/menyunting karya ilmiah.
 4. Membuat rancangan dan karya teknologi.
 5. Membuat rancangan dan karya seni.
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi:
 1. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.
 2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
 3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.

4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat. (Departemen Pendidikan Nasional 2001: 118-119)

2.5 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu serta mengacu pada pembahasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Karakteristik Biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

H2: Karakteristik Biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel independent

Karakteristik Biografis (X_1) merupakan ciri atau sifat atau karakteristik bawaan sejak lahir dosen UMJ dan dipengaruhi oleh lingkungan baik yang bersifat positif maupun negatif .

Menurut Robbins (2008:56), Indikator dari Karakteristik Biografis (X_1), antara lain :

- a. Masa kerja
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Pengalaman kerja

Disiplin Kerja (X_2) merupakan kesadaran sikap seorang dosen UMJ yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2009) :

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Mentaati peraturan kerja

- c. Sanksi yang sudah ditetapkan
- d. Tanggung Jawab

Lingkungan Kerja (X_3) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar dosen UMJ mengajar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Mangkunegara (2003), Indikator dari Lingkungan Kerja (X_3), antara lain :

- a. Ukuran ruang kerja
- b. Kelengkapan fasilitas kampus
- c. Dekorasi ruangan
- d. Keharmonisan

b. Variabel dependent

Kinerja Dosen (Y) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan dosen UMJ secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN / 8 / 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3: Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran
2. Melaksanakan penelitian dan pengembangan
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat

3.2Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan korelasional (Indriantoro dan Supomo, 1999). Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta koneksi antar fenomena yang diselidiki. Sifat penelitian adalah kuantitatif, karena akan mengkorelasikan dua kelompok data tentang kinerja dosen, karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan melakukan uji statistik. Dalam penelitian ini, data

diperoleh dari dari Kuisisioner (daftar pernyataan).

3.3Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Jember yang terdiri dari Dosen Kopertis berjumlah 50, dosen persyarikatan berjumlah 149, dan dosen kontrak berjumlah 28. Sehingga total populasi dalam penelitian ini sebanyak 227 responden.

b. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 dosen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional Sampling* dan *Simple Random Sampling*.

3.4Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Product Moment Pearson's	Sig. < a	Ket
Karakteristik Biografis	X1.1	0,738	0,000 < 0,05	Valid
	X1.2	0,799	0,000 < 0,05	Valid
	X1.3	0,667	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,728	0,000 < 0,05	Valid
	X2.2	0,683	0,000 < 0,05	Valid
	X2.3	0,621	0,000 < 0,05	Valid
	X2.4	0,661	0,000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,767	0,000 < 0,05	Valid
	X3.2	0,788	0,000 < 0,05	Valid
	X3.3	0,705	0,000 < 0,05	Valid
	X3.4	0,673	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Dosen	Y1	0,711	0,000 < 0,05	Valid
	Y2	0,836	0,000 < 0,05	Valid
	Y3	0,743	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik variabel independen (Karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja) maupun variabel dependen (kinerja dosen) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Karakteristik Biografis (X ₁)	0,795 > 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,765 > 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,793 > 0,60	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,809 > 0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung} > t _{tabel}	Sig. < α	Ket
Konstanta	2,709	0,949	0,346	
Karakteristik Biografis (X ₁)	0,353	2,355 > 1.66901	0,022 < 0,05	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,292	2,673 > 1.66901	0,010 < 0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,020	0,220 < 1.66901	0,826 > 0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 2,709 + 0,353X_1 + 0,292X_2 + 0,020X_3$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,709 menunjukkan bahwa besarnya kinerja dosen pada saat variabel karakteristik biografis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja dosen masih tercapai meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
- $b_1 = 0,353$, artinya apabila variabel karakteristik biografis dengan asumsi bahwa variabel lain sama dengan nol, maka dalam satu satuan pengaruh variabel karakteristik biografis terhadap kinerja dosen sebesar 0,353. Arti lebih lanjut bahwa jika karakteristik biografis ada peningkatan, maka dapat meningkatkan kinerja dosen.

- $b_2 = 0,292$, artinya apabila variabel disiplin kerja dengan asumsi bahwa variabel lain sama dengan nol, maka dalam satu satuan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,292. Arti lebih lanjut bahwa jika disiplin kerja ada peningkatan, maka dapat meningkatkan kinerja dosen.
- $b_3 = 0,020$, artinya apabila variabel lingkungan kerja dengan asumsi bahwa variabel lain sama dengan nol, maka dalam satu satuan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,020. Arti lebih lanjut bahwa jika lingkungan kerja ada peningkatan, maka dapat meningkatkan kinerja dosen.

4.2 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $68-3-1 = 64$. Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

Variabel karakteristik biografis (X₁) memiliki nilai t 2,355 > 1.66901 dan signifikansi 0,022 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel karakteristik biografis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

Variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai t 2,673 > 1.66901 dan signifikansi 0,010 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

Variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai t 0,220 < 1.66901 dan signifikansi 0,826 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember secara simultan. Secara simultan variabel karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen jika probabilitas signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara simultan. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji F

Dependent variable	Independent variable	R Square	Adjusted R Square	F _{hitung}	Sig.
Y	X ₁ , X ₂ , X ₃	0,741	0,726	24,810	0,004

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi uji F lebih kecil dari 0,005 dan F_{hitung} sebesar 24,810 $> F_{tabel}$ sebesar 2,75. Maka karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen terbukti kebenarannya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 4.10 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,726, hal ini berarti bahwa 72,6% perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 27,4% disebabkan oleh faktor lain diluar variabel yaitu variabel motivasi kerja dan kompensasi.

4.3 Pembahasan

a. Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Dosen

Setiap manusia mempunyai karakteristik biografis yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi baik itu kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya

adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, kedisiplinan dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja).

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Titi Andryani (2011) yang meneliti "Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Kemampuan Kerja Individual Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Negeri Sriwijaya". Yang hasilnya Terbukti bahwa Karakteristik biografis dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Penelitian ini juga mendukung peneliti sebelumnya yang bernama Rizal Irwansyah (2014) dengan judul "Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Finishing Pt. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk" dan Hasilnya adalah Karakteristik Biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Baiknya karakteristik biografis yang dimiliki oleh masing-masing individu yaitu dosen akan membawa Universitas Muhammadiyah Jember ini semakin berkembang. Hal ini disebabkan oleh masa kerja dosen yang semakin lama, tingkat pendidikan dosen yang semakin tinggi serta pengalaman kerja dosen yang banyak dan bermanfaat pastinya akan mempengaruhi kinerja dosen kedepannya untuk lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan *stakeholder* yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Karakteristik biografis dosen yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember yang dilihat dari masa kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sudah baik. Mayoritas dosen sepakat apabila semakin meningkat karakteristik setiap dosen makan akan

meningkatkan kinerja dosen. Indikator karakteristik biografis yang mempunyai nilai tertinggi adalah tingkat pendidikan dosen. Artinya bahwa tingkat pendidikan Dosen Universitas Muhammadiyah Jember sudah baik.

Hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien 0,353. Hal tersebut berarti bahwa faktor karakteristik biografis yang diukur melalui masa kerja, tingkat pendidikan serta pengalaman kerja merupakan faktor yang menentukan kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya usaha dosen untuk hadir tepat waktu setiap harinya, adanya ketaatan dosen terhadap aturan yang sudah ditetapkan di kampus, adanya kesiapan dalam menerima sanksi dari atasan yang diberikan untuknya ketika sudah melakukan suatu kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan adanya rasa tanggung jawab dosen atas apa yang dilakukannya, telah menciptakan adanya pelaksanaan tugas atau kerja yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena dosen Universitas Muhammadiyah Jember telah berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang akan menjadikan hasil kerja dosen lebih baik dan bermutu.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Firda Anggun Cahyani (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Hasil dari penelitiannya adalah Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Disiplin kerja sebagai sikap seorang dosen untuk tunduk pada ketetapan atau peraturan yang berlaku selama bekerja ini telah mendorong adanya percepatan tujuan organisasi dan efisiensi kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

Disiplin kerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember sudah baik yang dilihat dari kehadiran tepat waktu, mentaati peraturan kampus, adanya sanksi, dan tanggung jawab dosen. Sebagian besar dosen beranggapan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja dosen. Indikator disiplin kerja yang mempunyai nilai tertinggi adalah tanggung jawab dosen atas kesalahan yang telah dilakukan. Artinya, dosen Universitas Muhammadiyah Jember memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

Hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien 0,292. Hal tersebut berarti bahwa faktor disiplin kerja yang diukur melalui kehadiran tepat waktu, mentaati peraturan kerja, sanksi serta tanggung jawab merupakan faktor yang menentukan kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kerjanya. Lingkungan yang kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan

dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2003)

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Natalia Nurhastuti (2011) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada bakpia jason bantul Yogyakarta. Hasil penelitiannya adalah Secara parsial maupun simultan variabel lingkungan kerja dan karakteristik biografis berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada bakpia jason bantul Yogyakarta.

Lingkungan kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember belum bisa dikatakan baik. Hal ini dikarenakan mayoritas dosen beranggapan bahwa lingkungan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember kurang optimal baik fisik maupun non fisik. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi adalah keharmonisan. Artinya, keharmonisan di lingkungan dosen Universitas Muhammadiyah Jember tetap terjaga baik secara vertikal maupun horizontal. Namun, indikator lainnya nilainya masih rendah yang berarti bahwa ukuran ruang kerja, kelengkapan fasilitas kampus dan dekorasi ruangan masih kurang memadai.

Hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien 0,020. Hal tersebut berarti bahwa faktor lingkungan kerja yang diukur melalui ukuran ruang kerja, kelengkapan fasilitas kampus, dekorasi ruangan serta keharmonisan antar dosen merupakan faktor yang kurang menentukan kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Artinya lebih lanjut bahwa indikator-indikator yang sudah digunakan peneliti kurang optimal pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Sehingga perlunya penajaman atau penambahan indikator-indikator yang lebih spesifik mengarah terhadap kinerja dosen.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik biografis mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial

terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Lingkungan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Karakteristik biografis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kebijakan pihak Universitas Muhammadiyah Jember yang berhubungan dengan karakteristik biografis hendaknya dipertahankan. Hal ini berarti bahwa pihak Universitas Muhammadiyah Jember sebaiknya lebih memperhatikan dan lebih memperketat rekrutmen calon dosen dengan memperhitungkan latar belakang dosen dari segi akademisnya, baik dari masa kerja dosen, tingkat pendidikan yang tinggi serta pengalaman kerja dosen sebelumnya. Sehingga Universitas Muhammadiyah Jember memiliki dosen yang berintegritas tinggi dan menjadikan Universitas Muhammadiyah Jember lebih maju lagi.
2. Kebijakan pihak Universitas Muhammadiyah Jember yang berhubungan dengan disiplin kerja dosen hendaknya dipertahankan. Hal ini berarti bahwa pihak Universitas Muhammadiyah Jember sebaiknya lebih memperketat peraturan kampus tentang kedisiplinan dosen yang dilihat dari kehadiran tepat waktu dalam mengajar, mentaati peraturan kerja, adanya sanksi kerja dan adanya tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan apabila dosen melanggar ketentuan yang sudah dibuat maka wajib diberi sanksi sesuai kesalahan yang dilakukan. Sehingga dosen yang melanggar akan merasa jera untuk melakukan kesalahan lagi.

3. Kebijakan pihak Universitas Muhammadiyah Jember yang berhubungan dengan lingkungan kerja hendaknya harus diprioritaskan untuk diperbaiki dan ditingkatkan. Dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar lebih kondusif. Lingkungan kerja fisik diantaranya ukuran ruang kerjadosen, hendaknya lebih diperlebar agar dosen lebih nyaman dalam bekerja. kelengkapan fasilitas kampus sebaiknya lebih dilengkapi seperti LCD Proyektor, AC setiap kelas dan kelengkapan kampus lainnya yang dianggap penting untuk menunjang kinerja dosen. Dekorasi ruangan hendaknya juga diperbaiki atau diperindah agar dapat menjadikan dosen berfikir lebih kreatif dalam pengajaran terhadap mahasiswa. serta keharmonisan dosen harus dibangun dengan baik dengan cara adanya penekanan dari pimpinan terhadap dosen untuk saling bekerja sama dengan baik secara vertikal maupun horoizental agar dapat meminimalisir perselisihan antar dosen.
4. Sebagai acuan atau referensi penelitian yang akan datang dengan tema sejenis. Diharapkan perlunya ada penambahan variabel bahkan penambahan indikator-indikator yang lebih spesifik lagi tentang pengaruhnya terhadap kinerja dosen sebagai penyempurnaan penelitian ini, sehingga hasil temuannya lebih baik dan lebih akurat dalam mengetahui dan memahami kinerja dosen serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta:Yogyakarta
- Andryani, Titi. 2011. *Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Kemampuan Kerja Individual Dosen Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375, Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Anggun Cahyani, Firda. 2015. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi VI, PT Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice hall. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2006. *Principle Of Personnel Management*. Fourth Edition. Tokyo : Mcgraw-Hill, Kogakhusa Ltd.
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Harvey, Don. Bruce Bowin, Robert. 1996. *HRM An Experiential Approach*. Prentice Hall. New Jersey.
- Herlambang, Suyatno. 2014. *Perilaku Organisasi-Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia Dalam Sebuah Organisasi*. Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Heru, Tri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar meraih Keunggulan Bersaing*. Unit Penerbit dan Unit Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Irwansyah, Rizal. 2014. *Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Finishing*. Skripsi, PT Jasuindo Tiga Perkasa, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Ivancevich, et.al. 2006. *Organisasi, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania*. Jakarta: Erlangga
- Kopelman, R.E., 1988. *Managing Productivity in Organization a Practica*

- people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Organizational Behavior, (Terjemahan Erly Swandy)*. Salemba Empat, Jakarta
- Malayu, SP Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. *Manajemen mutu sumber daya manusia. (hal : 124-126)*. Bogor : Galia Indonesia.
- Mathis, Robert. & Jackson, H,John., 2006, *Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica)*, Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat.
- Mundarti. 2007. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan belajar mengajar*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Narmodo, Hernowo. 2008. *Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Journal Daya Saing, Diakses Oktober 2011
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhastuti, Natalia. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Peoni, Harianus. 2005. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja (Pendekatan Pemberdayaan SDM)*. Malang: UB Press.
- Robbins, P. Stepken dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stepken. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Schuller, Randall S. Jackson, Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keenam jilid 2. Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti, 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi pertama*. Pradnya Paramita : Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyadi, Heman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Subianto. 2006. *Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Skripsi, IKIP PGRI Jember.
- Supayadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia–Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV Andi Offset, Yogyakarta.

Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Umar, Nimran. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

