

BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI DI KABUPATEN MAROS

Sarnawiah

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Perguruan Islam Maros
(STIM YAPIM)
Email : sarnawiahsaing@gmail.com

ABSTRACT

Factors affecting the assessment of faculty performance is the ability and motivation. The research aimed to investigated the effect of the pedagogic, professionalism, personality and social faculty factor lecturer performance assesment in the higher Education at Maros Regency. Data type in this research is qualitative and quantitative data. Primary data the used in the form of result of obtained kuesioner of higher Education at Maros Regency. Data analysed by using multiple linear regression analysis, by using program of SPSS version 20.0. The results showed that the professional skills and personality factors positive and significant impact on performance appraisal lecturer at universities in Maros regency. being pedagogic and social skills and a significant negative effect on performance appraisal lecturer at college in Maros Regency. This paper to show professional abilities and personality affect on performance lecturer.

Keywords : *pedagogic, professionalism, personality, social, faculty performance*

A. PENDAHULUAN

Tujuan didirikannya sebuah perusahaan (organisasi) adalah untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga pendidikan terkhusus lembaga pendidikan tinggi. Lembaga pendidikan tinggi yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan pendidikan secara optimal kepada masyarakat.

Untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan, sebuah perguruan tinggi tidak terlepas dari peran serta para pendidiknya dalam hal tenaga pengajar (dosen). Peran penting dari tenaga pendidik atau dosen dapat diperhatikan dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya ; pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam menunjang

keberhasilan tujuan suatu perguruan tinggi diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) dosen yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perguruan tinggi dimana dosen bekerja. Peran Dosen sangat besar pengaruhnya untuk mendidik mahasiswa menjadi tenaga yang siap pakai dan mampu bersaing secara global. Tuntutan dunia kerja semakin tinggi yang mengharuskan lulusan/luaran sebuah perguruan tinggi bisa bersinergi dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat dan *stake holder* sebagai pengguna lulusan.

Seperti halnya perguruan-perguruan tinggi yang berada di daerah harus mampu bersaing dengan perguruan tinggi yang telah maju di perkotaan, terus membenahi diri untuk dapat bersaing dan menghasilkan luaran-luaran yang berkualitas dan berkompetensi. Masalah pendidikan secara umum sama dengan yang dialami Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, yaitu bagaimana meningkatkan mutu pendidikan, kompetensi tenaga-tenaga pendidik (Dosen), infrastruktur pendidikan dan kesempatan kerja bagi luaran-luarannya. Penyerapan lulusan perguruan tinggi bukan saja menjadi masalah perguruan tinggi akan tetapi juga menjadi masalah

secara nasional karena kurangnya kesempatan kerja dan juga sebagai masalah perguruan tinggi tersebut dalam peningkatan kualitas lulusannya.

Permasalahan yang dihadapi saat ini, tentu menjadi tanggung jawab perguruan tinggi di Kabupaten Maros untuk lebih memfokuskan diri dalam penyelenggaraannya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mempunyai kompetensi dibidangnya. Pengelola perguruan tinggi harus lebih memfokuskan perhatian yang lebih besar kepada upaya-upaya dalam proses belajar mengajar, yakni meningkatkan motivasi belajar mahasiswa serta upaya-upaya meningkatkan kinerja dosen yakni transformasi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang nantinya akan menghasilkan lulusan yang berkompetensi dan berkualitas yang merupakan tugas utama Dosen menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dosen yang tinggi akan memberikan kontribusi terbentuknya

sumberdaya manusia yang berkompetensi dan berkualitas. Motivasi masyarakat untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi akan meningkat karena perguruan tinggi memiliki tenaga-tenaga pengajar yang berkinerja tinggi dan tersedianya fasilitas-fasilitas (infrastruktur) pendidikan yang representatif, juga didukung oleh kemampuan tenaga-tenaga pengajar yang mampu mentransporasikan, mentransper dan mengembangkan ilmu dan pengetahuan kepada mahasiswa demi terwujudnya Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) sebagai tugas pokok Dosen.

Tugas utama dosen dalam melaksanakan tugas pokok akan bergantung kepada fokusnya dosen dalam melaksanakan tugasnya sehingga nantinya akan mewujudkan kinerja yang lebih baik dan berkembang, yang ditunjukkan dalam indikator-indikator penilaian (evaluasi) melalui karya-karya penelitian, pendidikan dan pengajaran serta pengabdian masyarakat.

Evaluasi kinerja dosen merupakan alat untuk menilai kinerja melalui pengumpulan angka kredit oleh tim penilai jabatan dosen di masing-masing perguruan tinggi. Semakin tinggi angka

kredit yang diperoleh dosen, maka semakin tinggi pengaruh keluaran (output) perguruan tinggi. Evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa (Ramsden, 1992) yang meliputi kegiatan mengumpulkan informasi mengenai bagaimana dosen melakukan pekerjaan, menginterpretasi informasi, dan membuat penilaian mengenai tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Evaluasi dosen merupakan proses analitis yang intrinsik dalam pengajaran yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik. Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik. Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan.

Namun pada kenyataannya, evaluasi kinerja dosen kadang tidak efektif karena evaluasi kinerja dosen sekedar menjadi kegiatan administratif, tidak diumpan-balikkan sebagaimana penelitian yang dilakukan Oshodi (2011) bahwa penilaian kinerja seperti umpan balik adalah satu-satunya cara untuk melihat suatu lembaga mengukur, dan mengetahui tingkat

kinerja, terlalu dikaitkan dengan hukuman dan imbalan ekstrinsik yang justru menurunkan motivasi dosen untuk mengajar dengan baik.

Evaluasi yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros dalam hal ini evaluasi kinerja Dosen dilakukan masih bersifat penilaian atasan langsung yakni penilaian dilakukan oleh Ketua-Ketua Program Studi Masing-masing Sekolah Tinggi yang bersifat subyektif dan belum sepenuhnya obyektif hanya berdasarkan penilaian satu arah yakni dilakukan oleh atasan langsung. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rasheed, et al (2011). bahwa sistem evaluasi usang (penilaian satu arah yang dilakukan oleh atasan langsung adalah faktor penghambat sistem penilaian kinerja di perguruan tinggi. Penilaian yang dilakukan satu arah saja yaitu penialain yang dilakukan oleh Ketua Prodi terhadap Tenaga-Tenaga Pendidik (Dosen) atau Tim-Tim Penilai yang dibentuk Perguruan Tinggi bersifat subyektif dan jauh dari keadaan sebenarnya karena penilaian tersebut bukan evaluasi diri (penilaian diri sendiri) dengan penilaian berbagai aspek kemampuan dosen.

Berdasarkan hal di atas mengenai evaluasi kinerja dosen peneliti tertarik

untuk meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dengan menggunakan pendekatan penilaian diri sendiri (*self evaluation*), yakni penilaian yang dilakukan evaluasi diri dosen bersangkutan yang diharapkan nantinya akan mendapatkan nilai yang lebih obyektif dan pada akhirnya dapat meningkat kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Rancangan Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yang dilaksanakan pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros yakni ; STKIP YAPIM Maros, STIM YAPIM Maros, STIPER YAPIM Maros, AKPER YAPENAS dan AKBID Salewangan Maros.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros yang merupakan jumlah populasi berjumlah 186 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Simple Random Sample* yaitu jumlah sampel yang mewakili jumlah keseluruhan Dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros berjumlah 126 sampel dengan margin error 5% dan tingkat kepercayaan 95% dengan menggunakan Rumus

Slovin dalam Husain Umar (2004).

Metode Pengumpulan Data

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dan metode pengumpulan data untuk variabel utama dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada Dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, selanjutnya dilakukan wawancara dan kepustakaan.

Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas data dengan software IBM SPSS Statistik Ver 20. *Uji validitas* digunakan untuk menguji kuesioner untuk mendapatkan data yang valid dengan menggunakan metode *item total correlation*. Item dikatakan valid jika angka ρ yang diperoleh lebih dari 0,3. Sedangkan *uji reliabilitasnya* menggunakan metode *alpha-cronbach*. Variabel dikatakan reliabel jika angka *alpha* yang diperoleh lebih dari 0,5.

Selanjutnya dalam menganalisis data menggunakan model analisis *regresi linear* berganda. Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan hubungan antar variable dependent (Y) Kinerja Dosen dan independent (X)

Kemampuan Pedagogik, professional, kepribadian dan sosial.

Bentuk umum dari model *analisis regresi linear* berganda, adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

dimana :

Y = Evaluasi Kinerja Dosen

B₀ = nilai konstanta

X₁ = Pedagogik

X₂ = Profesionalisme

X₃ = Kepribadian

X₄ = Sosial

b₁,b₂,b₃,b₄ = Koefisien regresi

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya *koefisien determinasi berganda* (r^2). Dengan kata lain, nilai koefisien r^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependennya. Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variasi variabel dependen semakin besar.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

Uji Serentak (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan Uji Serentak (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T)

untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi Evaluasi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros (Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Sosial) didapatkan persamaan regresinya ; $Y = 0,285 - 0,046X_1 + 0,398X_2 + 0,414X_3 + 0,082X_4$. membuktikan bahwa bahwa Pedagogik (X_1), Profesional (X_2), Kepribadian (X_3) dan Sosial (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap penilaian Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. F_{hitung} sebesar 14.696 dengan probabilitasnya sebesar 0,0000 dengan tingkat signifikansi 5%. F_{Tabel} sebesar 3,92 yang berarti bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} . Kondisi ini menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Sosial mempunyai Pengaruh signifikan terhadap penilaian Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros (Tabel 2). Hasil koefisien determinasi bahwa Kontribusi seluruh faktor X terhadap Y ditunjukkan oleh angka R Square (r^2) dari faktor X yaitu 0.3270 atau 32.70% (Tabel 1). Artinya bahwa seluruh faktor (X_1, X_2, X_3, X_4) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama kurang mampu memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten

Maros, yaitu sebesar 32.70% sedang variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kontribusinya sebesar 67.70% (Tabel 1).

Pengaruh X (Pedagogik, Profesional, Kepribadian, dan Sosial) terhadap Y (Penilaian Kinerja Dosen) pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan. Hal ini disebabkan penilaian yang dilakukan pada aspek kemampuan Dosen dalam kemampuan mengelola pengajaran, penguasaan materi, kepribadian, akhlak, kearifan, ketauladanan dan keaktifan dalam kegiatan sosial masyarakat dengan menggunakan penilaian evaluasi diri (*self evaluation*), sedang aspek lain yang juga tidak diteliti yaitu ; motivasi baik finansil maupun non finansil, budaya organisasi, kepemimpinan dan lainnya.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil Uji Parsial (uji T) yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas (Pedagogik (X_1), Profesional (X_2), Kepribadian (X_3) dan Sosial (X_4) terhadap variabel terikat Kinerja Dosen (Y) didapatkan hasil bahwa faktor pedagogik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. Dari keempat variabel

bebas mempunyai t_{hitung} lebih besar dibanding dengan t_{tabel} yang berarti bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. Di mana masing-masing faktor X (Pedagogik (X1), Profesional (X2), Kepribadian (X3) dan Sosial (X4). Faktor profesional memiliki t_{hitung} terbesar hal ini berarti bahwa dari keempat variabel bebas yang digunakan dalam model ini. Faktor X₂ (Profesional) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros (Tabel 3). Hal ini dikarenakan bahwa dalam penilaian kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros yang dinilai oleh responden adalah Kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yaitu ; kemampuan menjelaskan pokok bahasan, pemberian contoh yang relevan dan kemampuan menjelaskan keterkaitan topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menemukan hasil bahwa faktor kemampuan pedagogik, (X₁) profesional (X₂), kepribadian (X₃) dan Sosial (X₄) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja dosen pada

Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, hal ini sejalan dengan Hamidi (2012) yang menyatakan bahwa secara stilmutan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dan latar belakang pendidikan menurut pimpinan adalah mempengaruhi kinerja dosen. Demikian pula Rachman (2012) bahwa dalam peningkatan kinerja dosen disarankan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan professional.

Secara parsial pengaruh pedagogik (X₁) terhadap kinerja dosen diperoleh Hasil t_{hitung} dari variabel pedagogik (X₁) sebesar -0.389 dengan probabilitas 0,698. Hasil ini menggambarkan bahwa faktor pedagogik tidak mempunyai pengaruh signifikan sebab t_{tabel} 1,66 lebih besar dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,698 yang berarti signifikan karena kurang dari 5% (Tabel 3). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Asmani (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang dosen agar perkuliahan yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogik. Variabel pedagogik tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, hal ini

disebabkan responden dalam pengajaran tidak terlalu memperhatikan persiapan, keteraturan dan ketertiban dalam penyelenggaraan kuliah, kemampuan pengelolaan kelas, penyampaian materi, evaluasi, umpan balik (remedial), kesesuaian materi dan kesesuaian nilai yang diberikan dosen dalam proses belajar mengajar.

Koefisien regresi variabel professional (X_2) sebesar 0,398 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan kinerja dosen (Y), artinya apabila faktor penilaian professional meningkat maka kinerja dosen juga akan meningkat. Hasil t_{hitung} dari variabel Profesional (X_2) sebesar 3.384 dengan probabilitas 0,001. Hasil ini menggambarkan bahwa faktor professional mempunyai pengaruh signifikan sebab t_{tabel} 1,66 lebih kecil dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,001 yang berarti signifikan karena kurang dari 5% (Tabel 3). Penelitian ini sejalan dengan Sumartiningsih (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi professional berpengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 26,8% pada Akademi Keperawatan Budi Luruh dan Ahmad Yani Cimahi. Variabel professional berpengaruh positif terhadap terhadap penilaian evaluasi dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros

dan merupakan variabel yang paling tinggi, hal ini disebabkan karena penilaian yang dilakukan oleh responden dalam pelaksanaan tugas oleh dosen telah mempunyai penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam kegiatan pengajaran.

Koefisien regresi variabel Kepribadian (X_3) sebesar 0,414 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan kinerja dosen (Y). artinya apabila faktor penilaian kepribadian meningkat maka kinerja dosen juga akan meningkat. Hasil t_{hitung} dari variabel kepribadian (X_3) sebesar 2.934 dengan probabilitas 0,004 (Tabel 3). Hasil ini menggambarkan bahwa faktor kepribadian mempunyai pengaruh signifikan sebab t_{tabel} 1,66 lebih kecil dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,004 yang berarti signifikan karena kurang dari 5%. Variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap terhadap penilaian evaluasi dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. hal ini disebabkan karena rata-rata dosen telah menunjukkan kepribadian, kearifan dalam bersikap dan berperilaku di lingkungan kampus, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fathoni (2013) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja dosen.

Koefisien regresi variabel Sosial (X_4) sebesar 0,082 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan kinerja dosen (Y). artinya apabila faktor penilaian sosial meningkat maka kinerja dosen juga akan meningkat. Hasil t_{hitung} dari variabel sosial (X_4) sebesar 0.943 dengan probabilitas 0,348 (Tabel 3). Hasil ini menggambarkan bahwa faktor kepribadian tidak mempunyai pengaruh signifikan sebab t_{tabel} 1,66 lebih besar dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,348 yang berarti tidak signifikan karena kurang dari 5%, Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuamah (2007) yang menyatakan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif terhadap pelayanan dengan nilai 0,24%. Variabel sosial tidak berpengaruh positif terhadap penilaian evaluasi dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, hal ini disebabkan karena dosen kurang mengenal mahasiswa dengan baik, bergaul diantara sejawat, karyawan, dan mahasiswa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor kemampuan Profesional dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros karena pelaksanaan tugas oleh dosen telah mempunyai penguasaan materi secara

luas dan mendalam dalam kegiatan pengajaran serta dosen telah menunjukkan kepribadian, kearifan dalam bersikap dan berperilaku di lingkungan kampus. Faktor kemampuan pedagogik dan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, diharapkan kepada dosen di Kabupaten Maros agar dalam pengajaran memperhatikan persiapan, keteraturan dan ketertiban dalam penyelenggaraan kuliah, kemampuan pengelolaan kelas, penyampaian materi, evaluasi, umpan balik (remedial), kesesuaian materi dan kesesuaian nilai yang diberikan dosen dalam proses belajar mengajar serta mengenal mahasiswa dengan baik, bergaul diantara sejawat, karyawan, dan mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur. (2009). 7 kompetensi guru menyenangkan dan professional. Yogyakarta : Power books.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2005). Undang-undang No.14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Fathoni. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Komitmen Guru. *Students Journal of Economic*

- and Management. Vol. 2 No. 1 Edisi Pertama 2013.
- Hamidi dan Sri Indrastuti. (2012). Analisis Pengaruh Kompetensi, Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bengkalis Dari Perspektif Pimpinan. Politeknik Negeri Bengkalis.
- Obisi., Chris. (2011). Employee Performance Appraisal and it's implication for Individual and Organizational Growth. Australian Journal of Business and Management Research. Vol.1 No.9 [92-97] | December-2011.
- Oshodi., John Egbeazien. (2011). Should Academic Institutions In Nigeria Use The 360-Degree Feedback System For Employee Appraisal. European Journal of Business and Management www.iiste.org.
- Rachman., Mochammad Munir. (2012) Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus Of Control Terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen. Majalah Ekonomi Tahun XXII, No. 1 April 2012.
- Ramsden., P. (1992). Learning to Teach in Higher Education. London & New York : Routledge.
- Sumartiningsih., Maria Susila. (2012). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. [http://abstrak.digilib.upi.edu/Direktori/TEESIS/ADMINISTRASI/PENDIDIKAN/029637 FR. MARIA SUSILA SUMARTININGSIH/T ADP_029637](http://abstrak.digilib.upi.edu/Direktori/TEESIS/ADMINISTRASI/PENDIDIKAN/029637_FR.MARIA_SUSILA_SUMARTININGSIH/T_ADP_029637).
- Umar., Husein. (2004). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Cetakan ke-6. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zuamah. (2007). Analisis pengaruh kompetensi teknis, Kompetensi sosial, dan kualitas interaksi Terhadap kualitas layanan dalam Meningkatkan citra perusahaan dan Kepuasan konsumen. <http://eprints.undip.ac.id/17912/1/ZUAMAH.pdf>

Tabel 1 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.305	.47550

a. Predictors: (Constant), Sosial (X4), Profesional (X2), Pedagogik (X1), Kepribadian (X3)

Tabel 2 : Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.291	4	3.323	14.696	.000 ^b
	Residual	27.358	121	.226		
	Total	40.649	125			

a. Dependent Variable: Evaluasi Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Sosial (X4), Profesional (X2), Pedagogik (X1), Kepribadian (X3)

Tabel 3 : Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.285	.418		.683	.496
	Pedagogik (X1)	-.046	.117	-.040	-.389	.698
	Profesional (X2)	.398	.118	.309	3.384	.001
	Kepribadian (X3)	.414	.141	.316	2.934	.004
	Sosial (X4)	.082	.086	.086	.943	.348

a. Dependent Variable: Evaluasi Kinerja (Y)