

DOI: 10.59330/jai.v2i1.39



JENIS ARTIKEL | HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pengendalian Masukan Dan Keluaran Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi

Wiam Cahyani¹ | Hafiez Sofyani^{1*} | Adli Zuliansyah Putra²

AFILIASI:

¹Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia²Program Magister Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

*KORESPONDENSI:

hafiez.sofyani@umy.ac.id

HISTORI ARTIKEL

Diterima:

20 November 2023

Direvisi:

26 Desember 2023

Disetujui:

30 Januari 2024

Abstrak:

Latar Belakang: Kehadiran sistem pengendalian manajemen menjadi urgensi bagi insititusi perguruan tinggi untuk dapat memastikan dosen berkinerja dengan baik, dalam rangka menghadirkan proses pendidikan yang berkualitas. Namun demikian, eksplorasi mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen pada konteks perguruan tinggi perlu dilakukan eksplorasi secara mendalam.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian masukan dan keluaran terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Metode Penelitian: Pemilihan sampel yang diteliti didasarkan pada metode *purposive sampling*. Sebanyak 160 dosen tetap perguruan tinggi di Yogyakarta dilibatkan sebagai responden dengan cara mengisi kuesioner secara langsung.

Hasil Penelitian: Pengendalian keluaran dan kepuasan kinerja secara langsung mempengaruhi kinerja dosen perguruan tinggi di Yogyakarta, namun pengendalian masukan menunjukkan hasil yang sebaliknya. Secara lebih lanjut, variabel kepuasan kerja hanya dapat memediasi hubungan antara pengendalian keluaran terhadap kinerja dosen perguruan tinggi.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Penelitian ini berkontribusi berupa bukti empiris mengenai pengendalian masukan dan keluaran terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Penelitian ini juga berkontribusi secara teoritis terhadap pengembangan *goal setting theory* dan *expectancy theory* dalam konteks kinerja dosen di perguruan tinggi.

Kata kunci: *Management Control System*; Pengendalian Masukan; Pengendalian Keluaran; Kepuasan Kerja; Kinerja Dosen

SITASI: Cahyani, W., Sofyani, H., & Putra, A.Z. (2024). Pengaruh Pengendalian Masukan Dan Keluaran Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Akuntansi Inovatif*, 2(1), 40-55.

Pendahuluan

Kualitas proses belajar dalam dunia pendidikan yang dihasilkan dipengaruhi oleh bagaimana tingkat kinerja seorang dosen dalam menjalankan proses pembelajaran. Tercapainya pendidikan yang berkualitas merupakan suatu upaya terhadap kemajuan bangsa untuk menjadikan generasi penerus bangsa tidak hanya sebagai agen

perubahan (*agent of change*), namun juga sebagai *agent of producer* yang mampu memberikan tranformasi yang nyata Safitri dkk. (2022). Oleh karenanya, terciptanya generasi yang memiliki semangat juang yang tinggi, kreatif, kolaboratif, dan inovatif sesuai dengan keahlian yang ditekuninya menjadi salah satu tujuan bagi setiap entitas pendidikan (Fuadi, 2021).

Institusi perguruan tinggi memiliki tuntutan agar dapat memfasilitasi para civitas akademiknya untuk dapat mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan bidang yang ditekuni, mengikut dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Fuadi, 2021). Untuk mencapai hal tersebut, kinerja dosen di lingkungan institusi perguruan tinggi memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi tidak hanya akreditasi namun juga mutu penyelenggaraan sistem pendidikan (Suardipa & Pitriani, 2020; Wahyudi, 2020).

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat kesenjangan sistem pendidikan institusi perguruan tinggi di Indonesia apabila dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya (Putriani & Hudaidah, 2021). Kesenjangan tersebut terlihat pada kurang optimalnya kinerja dosen pada pelaksanaan proses pendidikan, penelitian, pengembangan diri, dan pengabdian kepada masyarakat yang banyak diberitakan secara publik baik (Fajrizal, 2022; Bandhaso & Paranoan, 2019). Secara ideal, kinerja dosen dapat dikatakan baik apabila target yang telah ditetapkan yang ditunjukkan dengan tingkat produktivitas, inovasi, kemampuan pemecahan masalah, dan mampu membimbing mahasiswa dengan baik (Nyavon, 2016). Oleh karenanya diperlukan komitmen dosen untuk selalu melakukan peningkatan kompetensinya memainkan peran penting baik pengembangan perguruan tinggi di masa depan.

Sistem pengendalian manajemen (SPM) menjadi strategi yang dapat diterapkan oleh institusi perguruan tinggi dalam rangka mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, dan terorganisir dengan baik (Annisa, 2018; Yustien & Herawaty, 2022). Kehadiran SPM akan memberikan kemudahan bagi karyawan sehingga tugas yang diberikan akan dapat terselesaikan secara efisien dan terarah. Selain itu, SPM juga melibatkan ukuran yang berfungsi sebagai alat untuk memantau ketercapaian tujuan baik organisasi dan individu. Tercapainya tujuan organisasi dan individu dapat memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karenanya, dalam rangka mencapai kepuasan kerja, muncul komitmen yang tinggi bagi karyawan untuk bagi karyawan untuk bekerja secara lebih konsisten dan produktif dalam rangka mencapai target yang sudah ditetapkan (Siagian & Khair, 2018).

Namun demikian, eksplorasi mengenai peran kepuasan kerja dalam konteks SPM belum diesplorasi secara mendalam. Penelitian terdahulu masih menguji secara terbatas mengenai pengaruh langsung SPM terhadap kinerja, yang mana Snell (1992) menyatakan bahwa SPM memiliki beberapa dimensi yaitu pengendalian masukan, perilaku, dan keluaran. Pengendalian masukan memiliki titik fokus terhadap bagaimana proses seleksi, perekrutan, dan pelatihan sumber daya manusia (Snell, 1992). Pengendalian perilaku berfokus pada pengamatan tindakan yang berkesinambungan dari karyawan dan pengaturan metode penyelesaian tugas. Sementara itu, pengendalian keluaran fokus pada pencapaian hasil.

Selain itu, penelitian pengaruh SPM dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara dominan banyak dilakukan pada konteks perusahaan besar atau pemerintah daerah dengan hasil yang inkonsisten. Laoli dan Ndraha (2022) menemukan bahwa SPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meski demikian Adiputra dkk. (2019) menemukan bahwa SPM berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Pada konteks kepuasan kerja, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Susanto, 2019; Rosmaini & Tanjung, 2019), meskipun Capah (2020) menyatakan hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Penelitian ini mencoba menutupi inkonsistensi hasil penelitian dengan mengadopsi penelitian Su dkk. (2022) dengan menambahkan kepuasan kerja dan kinerja dosen menggunakan konteks SPM di insitusi perguruan tinggi. Variabel kepuasan kerja ditambahkan sebagai variabel moderasi mengikuti masukan Su

dkk. (2022), di mana Efendi dan Winenriandhika (2021) juga menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Masukan Terhadap Kinerja Dosen

Pengendalian masukan adalah proses atau sistem yang digunakan untuk mengatur dan mengelola berbagai jenis masukan atau input yang memasuki suatu organisasi, sistem, atau proses (Nistrina & Rahmania, 2021). Tujuan utama dari pengendalian masukan adalah untuk memastikan bahwa masukan yang masuk sesuai dengan standar yang ditetapkan, berkualitas tinggi, dan relevan dengan tujuan organisasi atau proses tersebut (Chamdan, 2016).

Perspektif *goal setting theory*, mengungkapkan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan hasil kinerja. Prinsip dasarnya ialah individu yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Individu perlu mempunyai keterampilan serta perilaku kerja yang sesuai, mempunyai tujuan jelas guna menerima umpan balik untuk mengevaluasi kinerjanya.

Penelitian Su dkk. (2022) menyatakan bahwa tujuan yang diharapkan oleh organisasi dan kinerja individu berhubungan dengan pengendalian masukan, yaitu pada pemilihan staf, perekrutan serta pelatihan. Rekrutmen dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sekitar 35,7%. Hasil penelitian oleh Setyawati dkk. (2019) menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja yang merupakan bagian dari pengendalian masukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

Pengaruh Pengendalian keluaran Terhadap Kinerja Dosen

Pengendalian keluaran merujuk pada upaya dan metode kegiatan yang digunakan untuk memastikan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan (Pangestu dkk., 2022). Kegiatan di dalamnya akan selalu diarahkan untuk dapat mencapai tujuan (Djasmin, 2019). Namun banyak karyawan yang mungkin memiliki tujuan yang tidak selaras dengan tujuan yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Berdasarkan *goal setting theory*, untuk menghasilkan capaian hasil yang maksimal perlu adanya keselarasan antara tujuan dan kinerja organisasi (Setiawan, 2017). Kemudian untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, perlu dimulai dengan adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, bahkan sikap mental dan perilaku yang baik. Dengan adanya cara yang efisien untuk mencapai target dapat menciptakan hasil maupun tujuan yang sesuai dengan harapan organisasi.

Dosen sebagai bagian dari karyawan di institusi harus dapat menyediakan pendidikan berkualitas, mendukung penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta memberikan kontribusi pada pengabdian masyarakat. Dengan demikian, diperlukan pengendalian keluaran yaitu metode pengukuran dan evaluasi hasil (Farabi, 2020) dalam sistem pengendalian manajemen agar kegiatan dan tujuan memiliki keselarasan. Tujuannya adalah memastikan bahwa hasil yang dihasilkan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Nur dkk. (2022) bahwa semakin baik penilaian kinerja, serta evaluasi kerja yang dijalankan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H₂: Pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi dosen untuk berkinerja lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan berhasil dalam mencapai tujuan instansi. Selain itu, menurut Nurlaela dan Trianasari (2021) kepuasan kerja dapat berperan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana dkk., 2019). Semakin besar keterkaitan antara harapan (Vroom, 1964) individu dengan hasil yang diharapkan, semakin besar pula kemungkinan terjadinya kepuasan kerja. Dalam konteks ini penerapan *goal setting theory* berdampak positif terhadap kepuasan kerja karena membantu mereka mengidentifikasi tujuan yang jelas dan memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan.

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema dkk., 2021). Hasil penelitian sebelumnya ditemukan hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian (Faraz & Indartono, 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Mauli dan Mukaram (2016) dan Stephen (2015).

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

Pengaruh Pengendalian Masukan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja

Pengendalian masukan digunakan untuk mengukur, memantau dan mengelola berbagai aspek kinerja organisasi. Perekrutan yang merupakan bagian dari pengendalian masukan (Hasibuan, 2014) memiliki pengaruh penting, dimana pelatihan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Safitri, 2019). Pelatihan dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus. Upaya-upaya pelatihan tersebut dapat menjadi penilaian positif dan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja karyawan.

Goal setting theory menunjukkan bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengatur secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang (Locke & Latham, 2006). Dengan adanya penetapan tujuan yang jelas dan sesuai dengan harapan individu, kinerja seseorang akan dapat meningkat (Suripto, 2016). Jika individu percaya bahwa mencapai tujuan tersebut akan menghasilkan hasil positif sesuai harapan (Robbins & Judge, 2013), mereka akan lebih bekerja lebih maksimal untuk menuju pencapaian tujuan tersebut (Rusyid & Hastjarjo, 2011).

Selanjutnya, lembaga pendidikan dapat mengimplementasikan sistem pengendalian masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen, seperti memberikan pelatihan, pengembangan karir serta menyediakan dukungan yang memadai (Nafiah & Ayu, 2018). Tujuannya adalah untuk membantu individu mencapai tujuan dan kepuasan kerja (Wahyuni & Supartha, 2019).

Dengan demikian, hubungan antara sistem pengendalian masukan dan kepuasan kerja tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif tetapi juga membangun motivasi untuk meningkatkan kinerja. Implementasi sistem pengendalian manajemen yang efektif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai tujuan instansi secara berkelanjutan (Bancin, 2017). Penelitian oleh Jouda dkk. (2016) menemukan bahwa adanya pengendalian manajemen akan berpengaruh terhadap kinerja individu, dengan adanya kinerja yang maksimal akan menghasilkan hasil dengan bentuk kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

H₄: Efektivitas kepuasan kerja memediasi pengaruh positif pengendalian masukan terhadap kinerja dosen

Pengaruh Pengendalian keluaran Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja

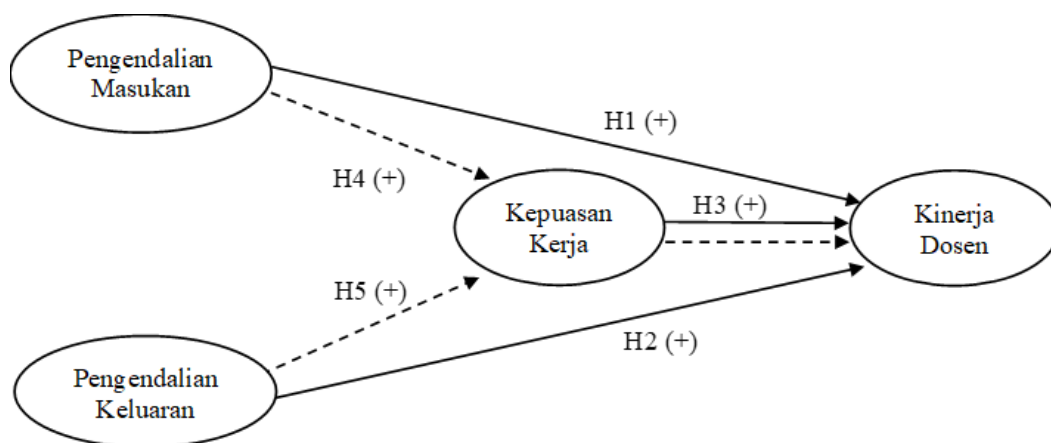
Pengendalian keluaran dalam sistem pengendalian manajemen adalah salah satu tahap penting dalam proses pengelolaan dan pengendalian sebuah organisasi. Pengendalian keluaran mengacu pada pengukuran dan evaluasi hasil (Mulyono & Hertianti, 2019) yang dicapai oleh organisasi atau unit bisnis dalam mencapai tujuan dan targetnya. Pengukuran terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauh mana tingkat pencapaian hasil kinerja ataupun tingkat kegagalan (Pandaleke, 2016). Jika individu memiliki harapan tinggi bahwa pencapaian kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan, seperti pengakuan atau imbalan (Ariani dkk., 2023), maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Hariani dkk., 2019).

Pengendalian keluaran memungkinkan manajemen untuk mengevaluasi sejauh mana organisasi atau unit bisnis telah mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menilai apakah mereka berada dalam jalur yang benar menuju pencapaian tujuan strategis mereka. Jika hasil pengukuran kinerja menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kinerja aktual dan target yang ditetapkan, pengendalian keluaran dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah atau area yang memerlukan perbaikan (Darsana & Sukaarnawa, 2023).

Pengendalian keluaran yang efektif, seperti pemantauan dan pengelolaan hasil pembelajaran mahasiswa, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dosen. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja dosen (Oktaviani & Weliyati, 2015) dalam hal motivasi, produktivitas, dan komitmen terhadap tugas-tugas pengajaran dan penelitian mereka. Sejalan dengan penelitian oleh Dessler (2010) dan Darmawan dkk. (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan mengukur kepuasan kerja untuk menjadikan karyawan berkinerja lebih baik lagi.

H₅: Efektivitas kepuasan kerja memediasi pengaruh positif pengendalian keluaran terhadap kinerja dosen

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dilakukan, dapat dirumuskan model penelitian sebagaimana yang dipresentasikan pada Gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer di mana berdasarkan kriteria *purposive sampling*, hanya dosen dengan status dosen tetap perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh secara langsung dengan meminta

responden untuk mengisi instrumen kuesioner yang disebar dalam rentang waktu 17 Oktober 2023 sampai dengan 17 November 2023.

Penelitian ini menggunakan variabel pengendalian masukan dan pengendalian keluaran sebagai variabel independent, variabel kinerja dosen sebagai variabel dependen, dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun untuk operasionalisasi variabel dalam mengembangkan instrument kuesioner, untuk variabel pengendalian masukan dan keluaran mengacu kepada penelitian Su dkk. (2022), variabel kepuasan kerja mengacu kepada Rast dan Tourani (2012), dan kinerja dosen mengacu kepada Robbins dan Judge (2015) yang disajikan dalam Tabel 1. Selanjutnya kuesioner diisi oleh responden menggunakan skala likert untuk memberikan respon terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan, di mana angka 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju", dan 5 menunjukkan "Sangat Setuju".

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja Dosen (KD)	Ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Robbins, 2002)	Kualitas kerja Kuantitas pada hasil yang telah dicapai Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian Lingkungan Kerja	Robbins dan Judge (2015)
Pengendalian Masukan (PM)	pengendalian pada pemilihan serta penetapan masukan yang digunakan untuk sesuatu aktivitas yang dilakukan (Accorsi dkk., 2019)	Pelatihan Orientasi Penetapan kebijakan dan prosedur staf Pengembangan keterampilan	Su dkk. (2022)
Pengendalian Keluaran (PK)	pengendalian pada pembedaan yang dijalankan buat memperhitungkan bagaimana keluaran yang sudah dicapai (Jufrizen dkk., 2020)	Target kinerja Penilaian Kinerja Evaluasi kinerja	Su dkk. (2022)
Kepuasan Kerja (KK)	Perilaku yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Kurniawan dkk., 2022)	Tingkat kesesuaian karyawan dengan karakteristik pekerjaan Kepuasan terkait penggajian Kepuasan terhadap supervisi Kepuasan terhadap peluang untuk promosi Kepuasan terhadap relasi dengan rekan kerja	Rast dan Tourani (2012)

Hasil analisis G*power menunjukkan bahwa jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 77, di mana dalam penelitian ini terdapat 160 dari 165 kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini (96,97%). Berdasarkan Tabel 2, responden terbanyak adalah perempuan, dengan 54,38% dari total responden. Mayoritas responden berusia 31-40 tahun, mencapai 52,5% dari total responden. Jumlah responden terbanyak berdasarkan lama bekerja adalah yang bekerja 6-10 tahun, dengan persentase 38,75%. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S2, mencapai 68,13% dari total responden. Dosen yang memiliki sertifikasi dosen merupakan kelompok terbesar dengan persentase 78,75%. Sebaliknya, dosen yang tidak memiliki sertifikasi profesional merupakan kelompok terbesar, mencapai 59,38% dari total responden dengan sertifikasi profesional.

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	73	45,62
Perempuan	87	54,38
Jumlah Responden	160	100
<i>Usia</i>		
20-30 tahun	14	8,75
31-40 tahun	84	52,5
41-50 tahun	32	20
51-60 tahun	23	14,375
> 60 tahun	7	4,375
Jumlah Responden	160	100
<i>Lama Bekerja</i>		
1-5 tahun	35	21,875
6-10 tahun	62	38,75
11-15 tahun	24	15
16-20 tahun	5	3,125
21-25 tahun	14	8,75
26-30 tahun	16	10
> 30 tahun	4	2,5
Jumlah Responden	160	100
<i>Jenis Perguruan Tinggi</i>		
Afiliasi yayasan agama	116	72,5
Afiliasi yayasan keluarga	3	1,88
Afiliasi yayasan perusahaan	21	13,12
Lainnya	20	12,5
Jumlah Responden	160	100
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
S2	109	68,13
S3	51	31,87
Jumlah Responden	160	100
<i>Sertifikasi Dosen</i>		
Ya	126	78,75
Tidak	34	21,25
Jumlah Responden	160	100
<i>Sertifikasi Profesional</i>		
Ya	65	40,62
Tidak	95	59,38
Jumlah Responden	160	100

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). PLS digunakan untuk penelitian bersifat *exploratoris* atau perluasan sebuah teori yang sudah ada. Penggunaan metode analisis PLS ini tidak memperhatikan berbagai asumsi *Ordinary Least Squares* (OLS) seperti data yang diuji harus bebas dari *multikolinearitas* dan berdistribusi normal (Novitasari, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Common Method Variance (CMV)

Uji *Common Method Variance* (CMV) dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS v.22. Suatu data dinyatakan lolos uji CMV apabila nilai tidak ada satu komponen laten yang memiliki nilai varian lebih besar

dari 50% (Podsakoff dkk., 2003). Hasil uji CMV menunjukkan angka 27,596% yang artinya tidak terjadi CMV pada data penelitian.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 3, data pengendalian masukan melibatkan 160 responden, dengan rentang nilai antara 4-5. Rata-rata nilai adalah 4,01, dan standar deviasi sebesar 0,111. Jumlah data yang diolah untuk pengendalian keluaran juga sebanyak 160, dengan rentang nilai antara 4-5. Rata-rata nilai adalah 4,01, dan standar deviasi sebesar 0,079. Variabel kepuasan kerja melibatkan 160 data, dengan rentang nilai antara 3-4. Rata-rata nilai adalah 3,82, dan standar deviasi sebesar 0,381. Data kinerja dosen juga melibatkan 160 responden, dengan rentang nilai antara 3-4. Rata-rata nilai adalah 0,386, dan standar deviasi sebesar 0,345. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dan kepuasan kerja belum optimal. Sementara implementasi pengendalian masukan dan keluaran sudah berjalan.

Tabel 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
PM	160	4	5	4,01	0,111
PK	160	4	5	4,01	0,079
KK	160	3	4	3,82	0,381
KD	160	3	4	3,86	0,345

Catatan: PM: Pengendalian Masukan; PK: Pengendalian Keluaran; KK: Kepuasan Kerja; KD: Kinerja Dosen

Uji Outer Model

Terdapat dua indikator dalam menilai *outer model* analisis SEM-PLS, yaitu evaluasi validitas berdasarkan hasil *discriminant* dan *convergent validity*, serta evaluasi reliabilitas berdasarkan hasil *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Uji validitas konvergen atau *convergent validity* dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)* (Susanto dkk., 2020). Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator setiap variabel menunjukkan angka lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa item kuesioner dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Konvergen dan Diskriminan

Variabel	Kode	PM	PK	KK	KD
Pengendalian Masukan – AVE (0,713)					
	PM2	0,863	0,318	0,327	0,214
	PM3	0,855	0,280	0,242	0,080
	PM4	0,814	0,324	0,247	0,174
Pengendalian Keluaran – AVE (0,656)					
	PK1	0,277	0,804	0,670	0,192
	PK2	0,293	0,853	0,543	0,156
	PK3	0,322	0,801	0,490	0,137
	PK4	0,302	0,781	0,514	0,239
Kepuasan Kerja – AVE (0,721)					
	KK1	0,290	0,612	0,886	0,223
	KK2	0,275	0,573	0,910	0,320
	KK3	0,275	0,583	0,743	0,157
Kinerja Dosen – AVE (0,814)					
	KD1	0,168	0,183	0,224	0,884
	KD2	0,185	0,222	0,273	0,920

Catatan: PM: Pengendalian Masukan; PK: Pengendalian Keluaran; KK: Kepuasan Kerja; KD: Kinerja Dosen

Tabel 4 juga menunjukkan hasil uji validitas diskriminan dengan melihat pada nilai *cross loading factor* masing-masing item kuesioner yang menunjukkan nilai tertinggi ketika mengukur dirinya sendiri (pada angka yang diberikan fonta tebal). Tabel 5 juga menunjukkan hasil pengujian validitas diskriminan

berdasarkan pengujian fornell-lacker, masing-masing variabel memiliki nilai akar AVE yang paling besar untuk mengukur dirinya sendiri (ditandai dengan fonta tebal) (Fornell & Larcker, 1981). Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa item kuesioner telah memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 5 Uji Fornell-Lacker

	KK	KD	PK	PM
KK	0,849			
KD	0,277	0,902		
PK	0,694	0,226	0,810	
PM	0,330	0,196	0,366	0,844

Catatan: PM: Pengendalian Masukan; PK: Pengendalian Keluaran; KK: Kepuasan Kerja; KD: Kinerja Dosen

Selanjutnya pengujian reliabilitas dilakukan dengan melakukan evaluasi terhadap nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk pada penelitian. Tabel 6 menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk reliabel (Hair dkk., 2019).

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,482 yang menunjukkan bahwa KD dipengaruhi oleh PM, PK, dan KK sebesar 48,2%, sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dengan mengevaluasi nilai dari *t-statistic*, *p-value*, dan kesesuaian arah dari nilai *original sample*. Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa H_2 , H_3 , dan H_5 terdukung, sementara H_1 dan H_4 tidak terdukung.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Original Sample (O)	t-statistic	p-value	Keterangan
<i>Efek Langsung</i>					
PM->KD	H1 (+)	0,131	1,210	0,113	Tidak terdukung
PK->KD	H2 (+)	0,178	1,973	0,024	Terdukung
KK->KD	H3 (+)	0,217	1,812	0,035	Terdukung
<i>Efek Tidak Langsung</i>					
PM->KK->KD	H4 (+)	0,019	0,904	0,183	Tidak terdukung
PK->KK->KD	H5 (+)	0,143	1,766	0,039	Terdukung

Catatan: PM: Pengendalian Masukan; PK: Pengendalian Keluaran; KK: Kepuasan Kerja; KD: Kinerja Dosen

Pembahasan

Pengendalian Masukan terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi di Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pengendalian masukan menunjukkan bahwa pengendalian masukan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Rekrutmen dan pelatihan yang merupakan bagian dari pengendalian masukan adalah dua unsur yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia (Snell, 1992; Su dkk., 2013). Meskipun keduanya merupakan bagian penting dari sistem pengendalian manajemen dalam organisasi pendidikan, bukan berarti SPM secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Sebagai contoh, meskipun rekrutmen yang efektif dapat membawa masuk individu dengan kualifikasi tinggi dan potensi besar, tetapi tidak menjamin kinerja optimal dari dosen tersebut. Begitu pula dengan pelatihan, meskipun pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dosen, hal itu tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka dalam mengajar dan penelitian. Faktor-faktor lain seperti motivasi (Alhamdi, 2018), lingkungan kerja (Musyaddat, 2017), stress

(Mozgovoy, 2022), tuntutan kerja (Jacobs dkk., 2013) dan ketersediaan sumber daya pendukung pencapaian kinerja (Jegen, 2021) berperan penting dalam menentukan kinerja individu.

Oleh karena itu, rekrutmen dan pelatihan yang merupakan komponen penting bagi kinerja dosen, tidak berpengaruh langsung. Namun ada faktor lain yang lebih kompleks serta berpengaruh dan saling berinteraksi. Penelitian mengenai pengendalian masukan terhadap kinerja dosen masih sulit untuk ditemukan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiputra dkk. (2019) mengemukakan bahwa pengendalian masukan yang merupakan bagian dari SPM tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

Dengan demikian, pengendalian masukan secara langsung tidak dapat dianggap sebagai faktor tunggal yang berpengaruh pada kinerja. Pengendalian masukan tidak dapat dianggap sebagai satu-satunya penentu kinerja dosen, melainkan sebagai bagian dari serangkaian faktor yang berinteraksi dan saling memengaruhi dalam konteks manajemen pendidikan.

Pengendalian Keluaran terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi di Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pengendalian keluaran menunjukkan bahwa pengendalian masukan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Pengendalian keluaran, dalam konteks manajemen pendidikan, mengacu pada proses pengelolaan dan evaluasi hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh dosen, seperti kualitas pengajaran, prestasi penelitian, dan kontribusi terhadap pengembangan institusi (Anggela, 2022). Penelitian mengenai pengaruh pengendalian masukan terhadap kinerja dosen masih sedikit dilakukan, literatur mengenai hal tersebut masih sulit ditemukan. Sedangkan, pengendalian keluaran memiliki peran yang penting.

Pengendalian keluaran memiliki dampak langsung terhadap kinerja dosen karena mendorong pencapaian tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh institusi. Melalui evaluasi kualitas pengajaran, misalnya, institusi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pendekatan pengajaran dosen, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan tambahan jika diperlukan (Haryanto, 2020).

Selain itu, pengendalian keluaran juga mencakup penilaian terhadap kontribusi penelitian dosen, yang dapat mempengaruhi reputasi akademis mereka serta citra institusi secara keseluruhan. Dengan memonitor dan mengukur keluaran dosen secara efektif, institusi dapat merancang strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian (Mariana dkk., 2017), mendukung pengembangan karir dosen, serta meningkatkan reputasi dan daya saing institusi dalam ranah akademis.

Sesuai dengan penelitian Kuntadi dkk. (2022) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan langkah-langkah seperti pengelolaan prosedur dan evaluasi hasil dapat meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, pengendalian keluaran bukan hanya alat evaluasi, tetapi juga merupakan instrumen penting dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja dosen serta meningkatkan prestasi akademik dan reputasi institusi pendidikan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi di Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis untuk kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Kepuasan kerja mencakup aspek-aspek seperti pengakuan, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen, dan peluang pengembangan karier. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif (Handican dkk., 2023). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat rasa keterikatan dosen terhadap institusi, meningkatkan motivasi untuk menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, dan merangsang minat terhadap penelitian.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi keberlanjutan dosen (Adhan dkk., 2019), mengurangi tingkat turnover (Putra & Utama, 2018), dan menciptakan stabilitas di dalam lingkungan akademis (Putra & Renaldo, 2020). Dosen yang merasa dihargai dan didukung lebih mungkin terlibat secara positif dalam kegiatan pengajaran dan penelitian, memberikan dampak positif pada pengalaman belajar mahasiswa (Vera, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Dengan didukung oleh pendapat Pasaribu dkk. (2023) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat menjadi penentu kinerja individu tersebut maksimal adalah kepuasan kerja.

Pengendalian Masukan terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pengendalian masukan menunjukkan bahwa pengendalian masukan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Artinya kinerja dosen tetap di perguruan tinggi di Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh pengendalian masukan melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bukan merupakan satu satunya variabel perantara dalam hubungan pengendalian masukan dengan kinerja dosen, namun masih ada faktor lain seperti motivasi (Alhamdi, 2018), lingkungan kerja (Musyaddat, 2017), insentif dan gaji dosen (Suryani, 2013) yang dapat memberikan kontribusi maksimal tanpa harus melalui tingkat kepuasan kerja (Murdiyani, 2010).

Motivasi dapat muncul dari minat pribadi terhadap materi pelajaran atau penelitian, keinginan untuk memberikan dampak positif, atau mencapai tujuan karir tertentu. Motivasi yang tinggi cenderung mendorong kinerja dosen secara berkelanjutan (Nur'aeni, 2011). Gaji yang sebanding dengan kualifikasi dan kontribusi dapat memberikan penghargaan yang layak untuk kinerja yang baik (Rahayu & Ruhamak, 2017), serta fasilitas yang memadai dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan dosen untuk berkembang dan memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka (Effendi dkk., 2021). Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak menjadi perantara faktor pengendalian masukan yang memberikan dampak pada kinerja dosen di perguruan tinggi di Yogyakarta.

Pengendalian Keluaran terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pengendalian keluaran menunjukkan bahwa pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja di perguruan tinggi di Yogyakarta. Berdasarkan sudut pandang *goal setting theory* menjelaskan bahwa penetapan tujuan menjadi landasan untuk menilai dan mengendalikan kinerja individu.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh institusi dapat memberikan rasa pencapaian dan pengakuan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dosen (Fu'ad, 2015). Kepuasan kerja, dalam konteks ini, berfungsi sebagai perantara yang menghubungkan pengendalian keluaran dengan kinerja dosen. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi, berkontribusi secara positif dalam lingkungan akademis, dan memiliki motivasi yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian mereka (Indrarini, 2009).

Dengan memahami dan memanfaatkan hubungan antara pengendalian keluaran, kepuasan kerja, dan kinerja dosen, institusi pendidikan dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini mendukung penelitian Radianto (2015) menyatakan bahwa pengendalian keluaran yang merupakan bagian dari SPM dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dosen.

Pengendalian keluaran akan berpengaruh terhadap kinerja dosen jika melalui kepuasan kerja, artinya disamping instansi memberikan target target kinerja, instansi juga perlu memperhatikan kepuasan kerja dari dosen, yaitu dengan diberikan insentif, pelayanan, penghargaan, keluluasaan, kemerdekaan, dll. Karena ini sesuai dengan *expectancy theory* (Vroom, 1964), ketika harapan dosen bekerja terpenuhi, maka dosen akan memberikan yang terbaik.

Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pengendalian masukan dan keluaran terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan kepada dosen tetap di Perguruan Tinggi di Yogyakarta dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*.

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian keluaran dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen, tetapi pengendalian masukan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kemudian kepuasan kerja memediasi hubungan pengendalian keluaran terhadap kinerja dosen, tetapi kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengendalian masukan terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian ini secara praktis berkontribusi kepada para manajemen perguruan tinggi sebagai pemangku kebijakan untuk berfokus pada pengaturan dan pengawasan kinerja dosen. Namun demikian, peran kepuasan kerja sebagai mediasi perlu menjadi pertimbangan bagi manajemen perguruan tinggi bahwa kebijakan pengendalian keluaran yang dilakukan juga harus memunculkan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperhatikan kepuasan dosen.

Secara teoritis penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan *goal setting theory*, penetapan tujuan sebagai indikator kinerja dosen perlu dilakukan dengan jelas dan harus dapat menstimulus dosen agar menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa berdasarkan teori pengharapan, kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil dari ekspektasi positif terkait dengan lingkungan kerja, pengakuan atas prestasi, dan kondisi kerja yang memadai yang menjadi faktor pengaruh tidak langsung pengendalian masukan.

Meski demikian, penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan dan rekomendasi. Pertama, penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup yang terbatas sehingga diperlukan kehati-hatian dalam melakukan generalisasi hasil penelitian. Oleh karenanya, diperlukan jumlah responden yang lebih banyak dan luas dalam rangka generalisasi hasil penelitian. Selain itu, karena penelitian ini hanya berfokus pada variabel kepuasan kerja, penambahan variabel lain seperti motivasi, tingkat tekanan kerja, dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan sistem pengendalian manajemen juga dapat dipertimbangkan sebagai variabel penelitian.

Daftar Pustaka

- Accorsi, R., Gallo, A., Tufano, A., Bortolini, M., Penazzi, S., & Manzini, R. (2019). A tailored maintenance management system to control spare parts life cycle. *Procedia Manufacturing*, 38(2019), 92–99. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.01.013>
- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>

- Adiputra, I. M. P., Gani, L., Rossieta, H., & Hermawan, A. A. (2019). Pengaruh Misfit Ketidakpastian Bisnis yang Dipersepsikan dengan Levers of Control Terhadap Kinerja Perusahaan. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 8(2), 117. <https://doi.org/10.25273/jap.v8i2.4435>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Anggela, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Perguruan Tinggi di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat*. Thesis. Institut PTIQ Jakarta.
- Annisa, H. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Bumi Perkasa. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi (JASa)*, 2(4), 40–53. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/197>
- Ariani, S., Suriani, S., & Said, M. (2023). *Motivasi dan Kompetensi Kerja Pegawai*. Chakti Pustaka Indonesia.
- Bancin, A. (2017). Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1.
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2), 100-110.
- Capah, A. S. (2020). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(6), 1-14.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan kewirausahaan*, 9(2), 516-530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- Darsana, I, M., & Sukaarnawa, I, G, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT Mafi Media Literasi Indonesia.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks
- Djasmin, M. S. (2019). Penerapan Action Control dan Result Control untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Produksi pada Pt. Gtp di Surabaya. *CALYPTRA*, 8(1), 57-71.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Effendi, A., Fatimah, A. T., & Amam, A. (2021). Analisis Keefektifan Pembelajaran Matematika Online Di Masa Pandemi Covid-19. *Teorema: Teori Dan Riset Matematika*, 6(2), 250–259. <https://doi.org/10.25157/teorema.v6i2.5632>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.i.edeen.2019.05.001>
- Fajrizal. (2022). *Model Kinerja Dosen*. Hariansinggalangco.Id. <https://hariansinggalang.co.id/model-kinerja-dosen/>
- Farabi, M. N. E. (2020). Ketidakpastian Lingkungan Organisasi Berimplikasi Terhadap Pemilihan Sistem Pengendalian Manajemen. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(2), 225. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i2.7729>
- Faraz, N. J., & Indartono, S. (2018). The mediation of frequent job on the effect of job fit, job satisfaction, on performance. *Business & Management Review (Conference Proceedings)*, 9(4), 290–296.
- Fu'ad, E. N. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen di sekolah tinggi ilmu ekonomi nahdlatul ulama (STIENU) Jepara. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 1(1).
- Fuadi, A. (2021). Landasan Psikologis Pendidikantentang Teori Kepribadian. *Landasan Pendidikan*, 169-186. Tahta Media Group.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Handican, R., Suryani, A. I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Melalui Variabel Intervening Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Matematika Mahasiswa. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 7(3), 2234-2249. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v7i3.2649>

- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Haryanto. (2020). Evaluasi pembelajaran; konsep dan manajemen. In UNY Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. OPAC Perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana.
- Indrarini. (2009). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota semarang*. Thesis. Universitas Negeri Semarang.
- Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., Wuest, E. (2013). Job Demands. In: Gellman, M.D., Turner, J.R. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY.
https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_898
- Jejen, L. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Forum Ekonomi*, 23(1), 1–11.
- Jouda, A. A., Ahmad, U. N. U., & Dahleez, K. A. (2016). The impact of human resource management practices on employees performance: The case of Islamic University of Gaza in Palestine. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 1080-1088.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Kuntadi, C., Wahyuni, K. E., & Mansawan, C. M. (2022). Literature Review : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penganggaran Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 561–569.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Mariana, N., Rejeki, R. S. A., & Razaq, J. A. (2017). Rancangan Sistem Evaluasi dan Monitoring Proses Pembelajaran Pada program Studi. *Proding SINTAK*, 365–371.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mozgovoy, V. (2022). Does psychological work environment matter? Relationship between psychological climate reflecting individual perception of work environment and stress among public servants. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.2010483>
- Mulyono, A. A., & Hertianti, A. (2019). Penerapan penganggaran berbasis kinerja dalam rangka mewujudkan good financial governance. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(2).
- Murdiyani, H. (2010). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)*. Thesis. Universitas Sebelas Maret.
- Musyaddat, L. E. (2017). Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat rumah sakit jiwa mutiara sukma provinsi nusa tenggara barat. *JMM Unram-Master of Management Journal*, 6(4).
- Nafiah, & Ayu, D. P. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Tetap Insuri Ponorogo. *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, 12(2), 208-227.
<https://doi.org/10.37680/adabiya.v12i2.15>
- Nistrina, K., & Rahmania, A. (2021). Sistem Informasi Point of Sale Berbasis Website Studi Kasus: Pt Barokah Kreasi Solusindo (Artpedia). *J-SIKA | Jurnal Sistem Informasi Karya Anak Bangsa*, 3(02), 1-12.
- Novitasari, D. (2020). Hospital Employees Organizational Citizenship Behavior: How the Correlation of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 252-259.
- Nur'aeni. (2011). The Influence Of Motivation, Competence And Commitment On Lecturer's Performance At Private Higher Education In Kopertis Regional Ii Palembang (Survey On Private Higher Education In Kopertis Regional II Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 101–129.

- Nur, R. A., Sari, F. I., & Garnis, A. D. (2022). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan PT. Indojaya. <https://osf.io/cygf/>
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>
- Nyavon, P. (2016). Pengaruh Kinerja Dosen Pada Mahasiswa Dengan Motivasi Belajar. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 184–190. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.3998>
- Oktaviani, I., & Weliyati, W. (2015). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen di Jurusan Kebidanan Poltekkes Tanjungkarang. *Jurnal Kesehatan Metro Sai Wawai*, 8(2), 55-62. <https://doi.org/10.26630/jkm.v8i2.180>
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12604>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1222>
- Pasaribu, L. V., Risamasu, F., Arfusau, W. A. I., & Wakarmamu, C. M. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43-54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Purnama, C. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Insan Global.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Putra, R., & Renaldo, N. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Improvement Of Teacher Satisfaction And Teacher Performance Through Commitment, Culture Organization, Motivation, And Leadership Style Of Teachers In Senior High School Teachers In Rokan Hilir District. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 125–139. <https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/626>
- Putriani, J. D., & Hudaidah, H. (2021). Penerapan Pendidikan Indonesia Di Era Revolusi Industri 4.0. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 830–838. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.407>
- Radianto, W. E. D. (2015). Sistem Pengendalian Manajemen Di Entrepreneurial University. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6(2), 272-289.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 91–100.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid I*, (edisi Indonesia). Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)* Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior (16th Edition)*. Pearson Education.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rusyid, A. G., & Hastjarjo, T. D. (2011). Pengaruh Tipe Penentuan Tujuan (Goal Setting) Terhadap Performansi Bahasa Inggris Siswa: Dengan Efikasi Diri Dan Kemampuan Awal Bahasa Inggris Sebagai Kovariabel. *Jurnal Psikologi*, 6(1), 277–288.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Safitri, A. O., Yunianti, V. D., & Rostika, D. (2022). Upaya Peningkatan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7096–7106. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3296>

- Seema., Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Setiawan, P. (2017). Peran Komitmen Tujuan Anggaran (Budget Goal Comittment) Dalam Hubungannya Dengan Kinerja Manajerial. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 11(74). <https://doi.org/10.33559/mi.v11i174.85>
- Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2663-2666.
- Siagian, T. S., & Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Snell, S. A. (1992). Control theory in strategic human resource management: The mediating effect of administrative information. *Academy of management Journal*, 35(2), 292-327. <https://doi.org/10.5465/256375>
- Su, S., Baird, K., & Schoch, H. (2013). Management control systems from an organisational life cycle perspective: The role of input, behaviour and output controls. *Journal of management & Organization*, 19(5), 635-658.
- Su, S., Baird, K., & Tung, A. (2022). Controls and performance: assessing the mediating role of creativity and collegiality. *Journal of Management Control* 33(4). <https://doi.org/10.1007/s00187-022-00344-9>
- Suardipa, I. P., & Pitriani, K. (2020). Urgensi Sistem Penjaminan Mutu Dan Akreditasi Dalam Pemetaan Mutu Satuan Pendidikan. *PINTU: Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2). <https://jurnal.stahnpukuturan.ac.id/index.php/jurnalmutu/article/view/909>
- Suripto, T. (2016). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Expectancy Theory dalam Motivasi. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2), 115-123.
- Suryani, A. S. (2013). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura. *Jurnal Uniyap*, 3(11), 142025.
- Susanto, L., Yanti, Y., Viriany, V., & Wirianata, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uskad. *Jurnal Bina Akuntansi*, 7(2), 124–141. <https://doi.org/10.52859/jba.v7i2.80>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Vera, N. (2020). Strategi Komunikasi Dosen Dan Mahasiswa Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring Selama Pandemic Covid-19. *Avant Garde*, 8(2), 165-177.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley & Sons.
- Wahyudi, W. (2020). Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401–410. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.241>
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p11>
- Yustien, R., & Herawaty, N. (2022). Penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas di Kota Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 77–84. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.17396>