

Penelitian Ini Berjudul Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Malang

Ali Meeloud Ali Salim*)
M. Ridwan Basalamah **)
Budi Wahono*)**

Email : as8282244@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research is entitled The Influence of Motivation, Ability and Commitment on Lecturer Performance at the Islamic University of Malang. The aim of this research is to find out whether there is or there is no influence of motivation, ability and commitment on the performance of lecturers at Malang Islamic University. The object of this research is questionnaire data, the analysis technique used in this research is parametric inferential statistics which is assisted using the SPSS application. The results of the inter-achievement analysis of this research show that the variables Motivation, Ability and Commitment have an influence on lecturer performance.

Keywords : Motivation, Ability, Commitment

Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan salah satu sebagian perangkat dari perguruan tinggi. Perguruan tinggi diharapkan mampu menjadi pusat penyelenggara dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian yang dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada mahasiswanya. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggungjawab mempersiapkan mahasiswanya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu dengan menyediakan kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkatan, kecerdasan, dan kemampuan yang beragam. Suatu bangsa yang ingin memiliki daya saing terlebih dahulu harus menyiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, sesuai dengan itu Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 mengamanatkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggung jawab (Dirjendikti,2008),

Satu faktor yang mempengaruhi kelancaran proses pendidikan adalah masukan (in-put) terutama adalah dosen. Dalam UU no.12 tahun 2012 dinyatakan dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khususnya diangkat dengan tujuan mengajar. Misi pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan, menerapkan pengetahuan melalui pengamalan tridharma perguruan tinggi , menempatkan dosen sebagai sumberdaya manusia utama (Fenia, 2018). Guna memajukan perguruan tinggi maka suatu lembaga pendidikan membutuhkan dosen yang berkualitas dan mampu memberikan kinerjanya secara semaksimal mungkin bagi kepentingan serta kemajuan perguruan tinggi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja dosen menjadi tolak ukur atas keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan serta visi dan misi di perguruan tinggi atau universitas tersebut. Sehingga seorang dosen berkompeten perlu mempunyai kemampuan berfikir logis dan kritis.

Dalam pelaksanaan organisasi perguruan tinggi, dosen diharuskan mengelola waktu dengan baik. Hal ini sangat penting karena dengan pengelolaan waktu yang baik akan tercipta budaya kerja dengan kinerja tinggi, meningkatkan kredibilitas untuk meneliti, berdedikasi untuk mengabdikan kepada masyarakat, suasana pembelajaran baik, kondisi pembelajaran baik, yang akan menimbulkan motivasi mengajar yang tinggi pada akhirnya akan mencerminkan seorang dosen yang mampu melaksanakan semua tugasnya dengan berprestasi atau berkinerja tinggi. Kinerja tinggi dari seorang dosen dapat dilihat dari kemampuannya mengelola waktu dalam melaksanakan semua tugas-tugasnya, termasuk dalam melaksanakan tugas pendidikan yang di dalamnya adalah mengajar. Bagaimana dosen tersebut mengelola waktu dalam merencanakan pembelajaran, mengorganisasi pembelajaran, melaksanakan pembelajaran di kelas, dan mengevaluasi hasil capaian pembelajaran, menjadi faktor penentu dalam menilai prestasi kerja atau kinerja dosen tersebut. Dosen yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu melakukan manajemen waktu dengan baik dan yang pasti memiliki motivasi mengajar yang tinggi pula (Mamahit, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan yang datang dari luar atau dalam diri seseorang dalam melakukan suatu hal. Motivasi dosen dalam hal mengajar adalah hal yang penting yang berhubungan dengan efektifitas pembelajaran dan juga berhubungan dengan motivasi mahasiswa dalam pembelajaran (Jiying, 2016). “Motivasi ialah keseluruhan proses penggalakan/ peningkatan motif seseorang sedemikian rupa yang mendorongnya melakukan sesuatu (bertingkah laku) dengan bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam upaya memuaskan kebutuhannya.” (Daniel Kam-bey, 2012).

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri dosen dalam melaksanakan kerjanya. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dosen yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja dosen dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen melalui motivasi kerja dengan meningkatkan seluruh dimensi motivasi kerja diantaranya: Prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan, kebijakan perusahaan (Siregar et al., 2020).

Menurut Prasetyo (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jika seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Dengan mempunyai motivasi yang membangun, terarah dan dapat meyakinkan pada dirinya menjadi kuat dan dapat menghasilkan dampak yang baik bagi pekerjaan yang dilakukannya. Jadi seorang dosen yang mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik maka akan mencetak lulusan mahasiswa yang baik.

Kemampuan kerja dosen di perguruan tinggi dipengaruhi oleh pula pendidikan dan pelatihan yang telah diperoleh, serta adanya inisiatif yang dimiliki dan pengalaman kerja yang dimiliki. Berkaitan dengan kinerja dosen, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak mudah bagi sebuah institusi pendidikan, apalagi perguruan tinggi swasta untuk membuat seorang dosen bisa betah bekerja untuk jangka waktu yang lama. Selain kemampuan institusi yang terbatas dalam menggaji karyawan dan dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan berkesinambungan. Namun demikian tampaknya kebanyakan perguruan tinggi belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada perguruan tinggi tersebut terhadap peningkatan mutu dan perkembangannya. Di sisi lain hingga saat ini perguruan tinggi seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas

terhadap dosen yang tidak dalam kegiatan kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditandai secara serius.

Menurut (Fadhil & Ashoer, 2020) menyatakan bahwa dosen memiliki kapabilitas yang mumpuni, maka secara langsung kualitas kampus juga akan ikut terdorong, dan sebaliknya, sesempurna bagaimanapun program pendidikan dan pengajaran yang direncanakan, jika tidak ditopang oleh dosen yang berkualitas, maka tujuan tersebut hanya akan berakhir dengan tidak memuaskan. Ini bersifat substansial, mengingat keduanya dibutuhkan dosen yang juga cukup berkualitas. Dengan memiliki dosen yang produktivitas tinggi, universitas dapat merumuskan kurikulum paling modern untuk memastikan output prestasi dan kualitas khusus. Untuk mencetak lulusan yang memiliki kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotorik, perguruan tinggi membutuhkan proses akademik dan sistem pengajaran yang terbaik. Dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, dosen dipengaruhi oleh budaya kerja institusi, dan perbedaan tersebut disebabkan oleh strategi kebijakan yang berbeda. Meskipun budaya kerja berbeda di setiap perguruan tinggi, tetapi tujuan sama yakni menciptakan tamatan yang memiliki integritas dan kapabilitas di bidang keilmuannya masing-masing. Tujuan penerapan budaya kerja pada setiap perguruan tinggi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan etos kerja produktif.

Kinerja merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi (Diana, Nasir, & Musnadi, 2018). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu (Bernadin & Russel, 1993). Dalam hal ini kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi meliputi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Secara sederhana kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dessler, 2015). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan intensitas pelaksanaan tugas seseorang yang dapat ditunjukkan dengan intensitas melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam konteks ini kinerja dosen dapat dinyatakan sebagai intensitas pelaksanaan tugas dosen dalam bidang tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dengan kata lain kinerja dosen tentu berkaitan dengan seberapa banyak hasil kinerja dosen dalam bidang tersebut yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi seseorang dalam mencapai prestasi, kompetensi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly Jr, 2003). Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa faktor faktor tersebut berperan serta memiliki korelasi terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja memberikan dampak serta pengaruh terhadap peningkatan kinerja (Napis & Noor, 2021).

Kampus Universitas Islam Malang (UNISMA) didirikan di Kota Malang pada tanggal 27 Maret 1981 oleh tim sembilan. Keberadaan Universitas Islam Malang diinisiasi oleh para tokoh masyarakat, ulama dan cendekiawan muslim di kalangan Nahdlatul Ulama di kota Malang. Awalnya, para tokoh tersebut ingin mendirikan suatu Perguruan Tinggi Islam. Dalam mewujudkan cita-cita tersebut, pada tanggal 27 Maret 1981 berdirilah Yayasan Sunan Giri (sekarang berubah menjadi Yayasan Universitas Islam Malang). Universitas Islam Malang setiap tahunnya mencetak lulusan terbaik dari berbagai fakultas. Hal tersebut didukung dengan adanya kinerja dosen yang berkualitas yang mampu meluluskan mahasiswa yang cakap, kompeten, disiplin, dan bertanggungjawab yang siap kerja dan siap terjun ke masyarakat untuk mengamalkan dan mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan di bangku perkuliahan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dalam proses belajar mengajar masih terdapat beberapa orang dosen yang tidak membuat SAP (Satuan Acara Pengajaran) dan Silabus, serta masih ada

dosen terlambat, masih banyak dosen-dosen dalam proses belajar mengajar menyampaikan materi pengajaran yang sama dari setiap semester tanpa melakukan revisi terhadap materi tersebut, dan masih terkendala untuk meningkatkan kerjasama dosen dalam membentuk pola pembelajaran yang standar untuk dijadikan acuan dalam materi pembelajaran dalam setiap semester. Hal tersebut menjadi fenomena yang terlihat dalam menjalankan tugasnya ditandai dengan: 1) Masih ada dosen yang datang terlambat dan cenderung mengulur-ulur waktu masuk kelas. 2) Masih ada dosen yang tidak betah berada di kampus. 3) Masih kurangnya kreatifitas dosen dalam meningkatkan mutu pembelajaran. 4) Gejala - gejala lain yang berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tinggi. Padahal dosen yang berprestasi sangat diharapkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, karena dosen pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan. Selain itu dosen yang diharapkan dengan adanya program sertifikasi seharusnya melihat prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, Kemampuan dan Komitmen. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang. Untuk memperoleh jawaban pada penelitian ini maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi , Kemampuan, dan Komitemen terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang”.

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Universitas Islam Malang di Jl. MT. Haryono No.193 Kota Malang.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan Januari 2024.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang dimaksud populasi pada penelitian ini adalah dosen Universitas Islam Malang.

Sampel Penelitian

Pengambilan sampel dilakukan sebagai upaya peneliti untuk menetapkan bagian dari populasi, dengan mempertimbangkan representasi dari elemen populasi, untuk memperoleh data dan informasi penelitian. Adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai objek-objek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi (Indrawan dan Poppy, 2016).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji pengaruh motivasi, kemampuan, dan komitmen terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang. Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis, berikut pembahasan dari penelitian:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis pertama (H1) penelitian ini menyatakan bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini dijelaskan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada tabel 4.9, untuk variabel motivasi t hitung sebesar 0,153 dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, dengan demikian H1 diterima.

Hasil pengujian pertama membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nugraha, dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga dapat dipahami bahwa semakin tinggi persepsi dosen terhadap motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis kedua (H2) penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini dijelaskan atas dasar hasil pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada tabel 4.9, untuk variabel motivasi t hitung sebesar 0,127 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian H2 diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Armanto (2020) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen dalam suatu perguruan diperlukan peningkatan kemampuan dalam bekerja melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan SDM terutama untuk meningkatkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan berdasarkan pengujian hipotesis yang dapat di lihat pada tabel 4.9, untuk variabel komitmen t hitung 8,435 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima.

Hasil uji hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin erat komitmen dosen terhadap perguruan tinggi maka semakin meningkat pula kinerja dosen. Besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja dosen tergantung keinginan setiap dosen untuk tetap berada di perguruan tinggi.

Simpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan, dan komitmen terhadap kinerja dosen dengan menggunakan sampel dosen yang ada di lingkungan Universitas Islam Malang sebanyak 80 sampel, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari toleransi yang ditetapkan.
2. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai toleransi yang ditetapkan.
3. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai toleransi yang ditetapkan.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian yaitu Universitas Islam Malang. Uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan hasil Adjusted R Square yang masih rendah yaitu 57,6% dibandingkan nilai R Square yaitu 59,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Saran

Dilihat dari keterbatasan adapun beberapa saran diajukan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda untuk menguji konsistensi hasil penelitian yang ada.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel independen lain untuk meningkatkan variasi penelitian dan mengetahui sebab-sebab lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen, seperti budaya kerja dan pengembangan karir.

Referensi

- Ahmad Fadhil, Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputra, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol,54 No 2018, hal.427 Eka Suhartini, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja, h.245-245
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara Azwar, Saifuddin. 2007. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bernadin, H. Jhon, & Russel, Joyce E. A. (1993). *Human resource management. International Edition*, Singapura: McGraw Hill, Inc.
- Bilson, Simamora, 2004, Riset Pemasaran, Jakarta, Gramedia Utama.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat Depdiknas. 2004. Peningkatan kinerja kepala sekolah. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Diana, Elisa, Nasir, Nasir, & Musnadi, Said. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Konflik Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, 2(2), 196–202. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/21359>
- Direktorat Jenderal Pendidikan. 2008. *Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Nasional*. Direktorat Jenderal.
- Edy. 2011. Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eka Suhartini, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Kinerja, (Makassar: Alauddin University Press, 2013)
- Fahmi, I. (2014). Perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly Jr, James H. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Alih Bahasa: Bern Hidayat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Han, Jiying. (2016). *Teacher Motivation: Definition, Research Development and Implications for Teachers*, Cogent Education, Vol. 3 – Issue 1.

- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Indrawan, R. & Poppy, Y. (2016). Metodologi Penelitian. Bandung: Refika Aditama. Kambey, D. (2012). *Pengantar Ma-najemen*. Manado: Yayasan Tri Ganesha Nusantara Martono N. (2016). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Napis, Ahmad Durul, & Noor, Nur Alim. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sdn 04 Durikosambicengkareng Jakarta Barat*. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(1), 253–258.
- P. Robbins, Stephen, dan Dkk, 2008. Prilaku Organisasi. Buku 1 Edisi 12, cetakan, Selemba Empat, Jakarta.
- Prasetyo, E.Y. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel 1001 Jakarta*.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priyatno, D. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset
- Suhendi, Hendi H. & Anggara, Sahya. 2010. Perilaku Organisasi. Cetakan I. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Edisi I. Yogyakarta: ANDI. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Wibowo. (2009). Manajemen kinerja, ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ali Meeloud Ali Salim*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma