

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau

Indah Winarni^{1*}, Muhammad Yusuf¹, Gunadi Rusydi¹

¹ Program studi Magister Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Corresponding Author: indah.winarni28@gmail.com^{1*}

Article History

Received : 23-03-2024

Revised : 17-04-2024

Accepted : 24-04-2024

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Kompetensi; Motivasi

Keywords: Competence; Employee Performance; Motivation; Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Pada Lembaga Perguruan Tinggi Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Sampel penelitian ini adalah seluruh dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau yang berjumlah 41 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau. Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.

ABSTRACT

This research was conducted at the Higher Education Institute of Agama Islam High School Bumi Silampari, Lubuklinggau City. The purpose of the study was to determine the Influence of Competence, Motivation and Organizational Culture on Lecturer Performance at STAI Bumi Silampari Lubuklinggau City. The sample of this study was all lecturers of Bumi Silampari Islamic College in Lubuklinggau City, totaling 41 people. The data analysis techniques used in this study were multiple linear regression testing, determination coefficient

test, F test and t test. The results showed that competence had a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Bumi Silampari Islamic College in Lubuklinggau City. Motivation has a positive and significant effect on the performance of lecturers at STAI Bumi Silampari Lubuklinggau City. Organizational Culture has a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Bumi Silampari Islamic College in Lubuklinggau City. Competence and motivation have a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Bumi Silampari Islamic College in Lubuklinggau City. Competence and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Bumi Silampari Islamic College in Lubuklinggau City. Motivation and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Bumi Silampari Islamic College in Lubuklinggau City. Competence, motivation and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of lecturers at the Bumi Silampari Islamic College in Lubuklinggau City.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi bangsa Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang. Pendidikan merupakan wadah yang bertujuan untuk mendidik dan menransformasikan Sumber Daya Manusia menjadi insan yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, memiliki skill, dan berbudi pekerti luhur.

Pertentangan di antara regulasi yang ada berdampak langsung dan tidak langsung terhadap pencapaian kinerja dosen. Dengan demikian, kerja seorang dosen dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Fakta di lapangan, masih ditemukan kinerja dosen yang belum mencapai target yang ditetapkan sesuai dengan Tupoksi masing-masing dosen.

Dalam konteks ini, mekanisme penilaian kinerja dosen diperlukan untuk mengevaluasi unjuk kerja dosen terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Dosen dalam sebuah perguruan tinggi sangat menentukan pekerjaan suatu perguruan tinggi. Kualitas dosen dapat tampak melalui kinerjanya yang terlihatkancara bekerja untuk mencapai tujuan dari perguruan tinggi tersebut. Banyak hal dalam membentuk dosen supaya dapat menuju pada kinerja yang maksimal, sebab dosen merupakan sumber permasalahan yang ada pada perguruan tinggi jika kinerja dosen tidak ada perubahan, sebaliknya dosen dapat mencerminkan ketercapaian tujuan instansi pemerintahan dimana dosen di optimalkan secara baik.

Dosen yang baik tentunya memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat membuatnya terpacu untuk lebih baik dari orang disekitarnya. Dosen merupakan asset bagi setiap dunia pendidikan dalam mewujudkan apa yang telah ditentukandan disepakati. Seorang dosen dituntut agar bisa menjalankan tri darma perguruan tinggi yaitu berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Indonesia, 2005).

Kinerja merupakan bagian akhir yang dilakukan oleh dosen atau perguruan tinggi dalam wadah dunia pendidikan yang telah diberikan kepada seseorang dengan tanggung jawab sepenuhnya. Kinerja dapat dipandang bagian proses maupun hasil yang telah dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang dosen.

Motivasi berkaitan memberikan dorongan kepada seseorang melalui semangat maupun respon, dengan kata lain berkaitan dengan membangun semangat seseorang. Sebagai salah satu pendorong bagi seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak manapun. Kesadaran untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang timbul karena keadaan yang terjadi berulang-ulang dalam lingkungan kerja. Budaya kerja berdampak pada kinerja yang dilakukan oleh seseorang, karena dipengaruhi oleh dosen yang lain. Setiap Budaya organisasi ada terjadi perkembangan dan perubahan budaya dalam suatu dunia pendidikan yang dimaksud. Adanya perkembangan dan perubahan dalam Budaya organisasi berdampak pada fungsi yang ada didalamnya. Fungsi-fungsi Budaya organisasi tersebut misalnya menjadi alat pengikat dosen dengan dosen lainnya, alat untuk berkomunikasi, alat dalam menyelesaikan permasalahan dan lain sebagainya. Dengan demikian jika budaya dunia pendidikan mengalami perkembangan akan ada perubahan pada fungsi-fungsi yang terkait.

Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau?

(Untari, 2015) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki. Indikator Kompetensi: Kepribadian yang mantab, Kepribadian yang dewasa, Kepribadian yang arif, Kepribadian yang berwibawa, Berakhlak mulia dan menjadi teladan, Evaluasi diri dan pengembangan diri (Uno, 2015)

Motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta dunia pendidikan untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi menurut (Busro, 2018) meliputi: Kebutuhan fisik, Kebutuhan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan kehormatan, Kebutuhan aktualisasi

Budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur dunia pendidikan dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (Prayogi et al., 2019). Indikator budaya organisasi antara lain: Ketekunan (*dilligency*), Ketulusan (*sincerity*), Kesabaran (*patience*), Kewirausahaan (*enterpreneurship*) (Busro, 2018)

Kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan *coaching*, dan penghargaan dan penguatan positif (Wibowo, 2016b). Menurut Donni (2017:271), indikator kinerja adalah sebagai berikut: Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, Kerjasama.

Hipotesis adalah Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H0₁. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
H₁. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
2. H0₂. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
H₂. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
3. H0₃. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
H₃. Budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
4. H0₄. Kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
H₄. Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
5. H0₅. Kompetensi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
H₅. Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
6. H0₆. Motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
H₆. Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
7. H0₇. Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi tidak terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.
H₇. Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang ada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau sebanyak 41 orang.

Dalam hal ini jumlah sampel sebanyak 41 orang.

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap lapangan penelitian (Sugiyono, 2017). Melakukan pengamatan dengan melihat langsung keadaan STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2017). Wawancara dilakukan dengan dosen mengenai Budaya organisasi, motivasi dan kinerja di STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data berupa arsip yang dibutuhkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Teknik ini digunakan dalam rangka mendukung data berupa surat menyurat, foto-foto, arsip dan lain sebagainya mengenai tempat penelitian.

4. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Teknik ini dilakukan dengan cara penyebarankuisisioner kepada dosen STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum uji statistik dilakukan, item pernyataan akan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diuji berasal dari variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan budaya organisasi serta variabel terikat kinerja. Dimana uji validitas dan reliabilitas diuji diluar populasi atau sampel yaitu 15 responden pada Universitas Musi Rawas dengan perincian 4 orang dosen fakultas ekonomi, 4 orang dosen fakultas pertanian, 4 orang fakultas ilmu sosial dan politik dan 3 orang dosen fakultas teknik. Dari kedua belas pernyataan nilai r hitung tertinggi adalah pernyataan no 3 yaitu masing-masing nilai r hitungnya 0,941, dan memiliki tingkat validitas sangat tinggi, karena terletak antara $0,80 < r_{xy} \leq 1,00$,, Dan nilai r hitung terendah terdapat pada pernyataan no 9 yaitu masing-masing nilai r hitungnya 0,474, dan memiliki tingkat validitas sedang, kerena terletak antara $0,40 < r_{xy} \leq 0,60$, setelah diinterpretasi besarnya koefisien korelasi menurut Arikunto (2016).

Uji Reliabilitas

Instrumen variabel kepemimpinan dikatakan reliabilitas sangat tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,910) terletak diantara rentang $0,80 < r_{11} \leq 1,00$. Instrumen variabel motivasi dikatakan reliabilitas sangat tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,908) terletak diantara rentang $0,80 < r_{11} \leq 1,00$. Instrumen variabel budaya organisasidikatakan reliabilitas sangat tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,962) terletak diantara rentang $0,80 < r_{11} \leq$

1,00. instrumen variabel kinerja dikatakan reliabilitas sangat tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,959) terletak diantara rentang $0,80 < r_{11} \leq 1,00$.

Berdasarkan uji statistik t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 6,034$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$ berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima.

Variabel motivasi terhadap Kinerja dosen di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 10,945$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$. Berarti, secara parsial, variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dosen di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau.

Pengaruh Variabel budaya organisasi terhadap Kinerja dosen di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,199$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$. Berarti, secara parsial, variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dosen di STAI Bumi Silampari Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,327$ dan $b_2 = 0,397$ serta nilai $a = 19,106$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun kedalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah: $Y = 19,106 + 0,327X_1 + 0,397X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 19,106 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel kompetensi dan motivasi maka Kinerja dosen sebesar 19,106 sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,327 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,327 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,397 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Kinerja maka akan meningkatkan Kinerja dosen sebesar 0,209 satuan.

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 20,666 > F_{tabel} = 2,83$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) pada STAI Bumi Silampari Lubuklinggau.

Hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,681$ dan $b_2 = 0,117$ serta nilai $a = 15,477$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun kedalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah: $Y = 15,477 + 0,681X_1 + 0,058X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 15,477 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel kompetensi dan budaya organisasi maka Kinerja dosen sebesar 15,477 sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,681 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,058 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,058 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Kinerja maka akan meningkatkan Kinerja dosen sebesar 0,058 satuan.

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 17,765 > F_{tabel} = 2,83$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y) pada STAI Bumi Silampari Lubuklinggau. Hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,673$ dan $b_2 = 0,195$ serta nilai $a = 8,833$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun kedalam

persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah: $Y = 8,833 + 0,673X_1 + 0,195X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 8,833 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel motivasi dan budaya organisasi maka Kinerja dosen sebesar 8,833 sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,673 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,673 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,195 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Kinerja maka akan meningkatkan Kinerja dosen sebesar 0,061 satuan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai f_{hitung} sebesar 18.810 dengan tingkat signifikansinya 0.000. Dikarenakan nilai f_{hitung} sebesar = 18.810 lebih besar dari nilai $f_{tabel} = 2,83$, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan budaya organisasi dan variabel Kinerja (Y) pada STAI Bumi Silampari Lubuklinggau.

Hasil perhitungan data diperoleh nilai $F_{hitung} = 18,810 > F_{tabel} = 2,83$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kinerja (Y) pada STAI Bumi Silampari Lubuklinggau, artinya variabel Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen STAI Bumi Silampari Lubuklinggau.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa; 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $6,034 > 1,684$, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $10,945 > 1,684$, 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $6,199 > 1,684$, 4) Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, dibuktikan nilai f_{hitung} sebesar = 20.666 lebih besar dari nilai $f_{tabel} = 2,83$, 5) Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, dibuktikan nilai f_{hitung} sebesar = 17.765 lebih besar dari nilai $f_{tabel} = 2,83$, 6) Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, dibuktikan nilai f_{hitung} sebesar = 18.810 lebih besar dari nilai $f_{tabel} = 2,83$, 7) Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, dibuktikan nilai f_{hitung} sebesar = 41.921 lebih besar dari nilai $f_{tabel} = 2,83$

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.

- Badrudin. (2017). *Dasar-dasar Manajemen* (Alfabheta (ed.); 1st ed.). Bandung.
- Busro, A. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Darodjat, Achmad. 2018 *Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Jakarta: Gramedia
- Donni, Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.edisi revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, C. J. (2017). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gramedia (ed.)). Jakarta.
- Hasibuan, H.Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Rachmawati, R., Istiyanto, J., Munirudin, Rahimah, M., Bariyanto, Nugroho, W., & Fadhlina. (2018). *Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit jabatan Akademik Dosen Universitas Indonesia*. 1–177.
- Sanjaya, W. (2015). *Ilmu Pendidikan*. Alfabheta.
- Silalahi, U. (2016). *Asas-asas Manajemen* (R. Aditama (ed.)). Bandung.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sudjana. 2016. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Jakarta: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta (ed.)). Jakarta.
- Supriadi. 2015. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jakarta: Adi Cita Karya Nusa.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Tinggi, D. J. P. (2010). Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. In D. P. Nasional (Ed.), *1* (p. 18). Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Uno, H. B. (2015). *Guru Profesional*. Grafindo.
- Wibowo. (2016a). *Budaya Organisasi*. Grasindo Persada.
- Wibowo. (2016b). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.