



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4397-4410

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus pada Politeknik Pelayaran Banten)

Riza Nur Amala^{1✉}

Magister Manajemen, Universitas Budi Luhur

Email : rizanur16@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mencari pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen studi kasus pada Politeknik Pelayaran Banten. Penelitian dilaksanakan dengan menyebar kuisisioner yang berisi masing-masing pertanyaan berdasar dimensi dan indikator dari variabel bebas berupa budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berprestasi juga variabel terikat berupa kinerja dosen. Sampel terdiri dari dosen tetap Politeknik Pelayaran Banten yang terdaftar dalam PDDIKTI sejumlah 53 orang. Data yang terkumpul diolah menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan SPSS sebagai perangkat lunak pengolah data. Hasil penelitian menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja dosen, motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Secara kontinu budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dalam konteks institusi pendidikan, pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja dosen memiliki implikasi manajerial yang signifikan. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi, motivasi yang tinggi, serta kompetensi yang relevan, semuanya saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja dosen. Manajemen perlu membangun budaya yang mendorong keterlibatan dosen, memberikan motivasi melalui insentif dan peluang pengembangan karir, serta menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dosen. Pengukuran kinerja, kepemimpinan berbasis transformasi, dan pemantauan berkala juga penting dalam mengoptimalkan pengaruh positif dari faktor-faktor ini. Dengan memadukan aspek-aspek ini, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan profesional, inovasi, dan kinerja unggul dari para dosen.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Berprestasi, Kinerja Dosen*

Abstract

This research was conducted to find the influence of organizational culture, competency, and achievement motivation on the performance of case study lecturers at the Banten Shipping Polytechnic. The research was carried out by distributing questionnaires containing each question based on dimensions and indicators of the independent variables in the form of organizational culture, competence and motivation for achievement as well as the dependent variable in the form of lecturer performance. The sample consisted of 53 permanent lecturers at the Banten Shipping Polytechnic who were registered with the PDDIKTI. The collected data was processed using multiple linear regression methods using SPSS as data processing software. The results of the study stated that organizational culture had a positive and significant effect on lecturer performance, competence had a negative and insignificant effect on lecturer performance variables, achievement motivation had a positive but not significant effect on lecturer performance. Continuously organizational culture, competency and achievement motivation have a positive and significant effect on lecturer performance. In the context of educational institutions, the influence of organizational culture, motivation, and competence on lecturer performance has significant managerial implications. An organizational culture that supports collaboration and innovation, high motivation, and relevant competencies, all interact and contribute to lecturer performance. Management needs to build a culture that encourages lecturer involvement, provides motivation through incentives and career development opportunities, and provides training to improve lecturer competency. Performance measurement, transformation-based leadership, and periodic monitoring are also important in optimizing the positive influence of these factors. By integrating these aspects, educational institutions can create an environment that encourages professional growth, innovation, and excellent performance from lecturers.

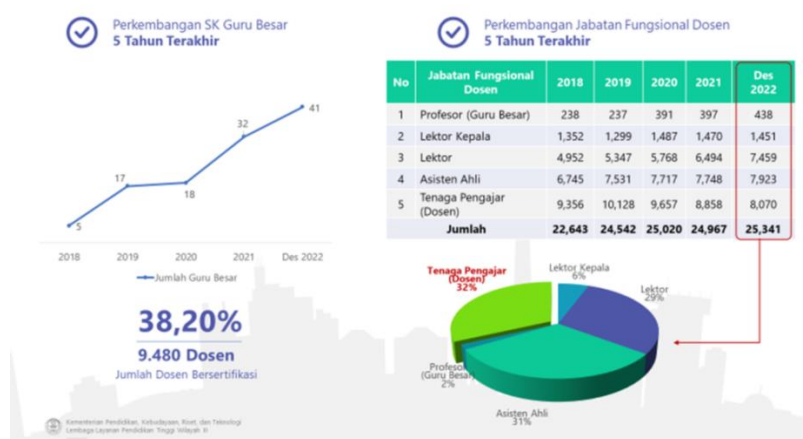
Keyword: *Organizational Culture, Competence, Achievement Motivation, Lecturer Performance*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengamanatkan tugas dari dosen ada 3 sesuai isi Tri Dharma. Yaitu: melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dan Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Beratnya tugas dosen sayangnya tidak diimbangi dengan motivasi berupa gaji yang tinggi. Seperti yang diberitakan dalam suara.com (Gunadha,2022), bahwa gaji dosen lebih rendah dari gaji petugas parkir kampus. Sementara itu yang diberitakan katadata.com (Ahdiat,2022), jika dibandingkan dengan Korea Selatan, gaji tertinggi di Korea Selatan adalah profesor pengajar perguruan tinggi. Tenaga pengajar yang memiliki gelar profesor bisa mendapat gaji antara Rp 40.809.000 sampai Rp 129.631.000 per bulan, dengan rata-rata gaji Rp 83.300.000 per bulan, tentu sangat jauh dari gaji dosen di Indonesia. Dengan demikian, rendahnya motivasi juga akan berhubungan

dengan kepuasan kerja.

Selain melaksanakan tridharma, dosen masih disibukan lagi dengan berbagai beban administrasi. Prof. Phil Al Makin dalam pidato guru besarnya menyampaikan judul "Bisakah Menjadi Ilmuwan di Indonesia? Keilmuan-Birokrasi dan Globalisasi". Dalam pidatonya yang diberitakan TribunJogja.com (Ari,2018) disebutkan bahwa para dosen di Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks untuk sampai pada tataran cendekiawan. Tantangan kompleks tersebut melingkupi para dosen di Indonesia untuk menjadi cendekiawan/ilmuwan berkelas dan bisa mendunia adalah beban administrasi yang sangat berat. Selain itu, aturan yang terus berubah menyebabkan makin sulitnya dosen untuk memaksimalkan kinerjanya.



Gambar 1. Statistik Perkembangan Jabatan Fungsional Dosen

Sumber: LLDIKTI Wilayah 3

Dalam Gambar 1 diketahui bahwa jumlah dosen yang tidak memiliki jabatan fungsional atau masih berupa Tenaga Pengajar, semakin lama semakin menurun. Tetapi proporsi Tenaga Pengajar masih paling besar di antara jabatan fungsional lainnya yaitu berjumlah 31%. Hal tersebut mengartikan masih banyak dosen yang belum maksimal melakukan kegiatan tridharma perguruan tinggi, karena dosen tenaga pengajar masih belum diwajibkan melaporkan kegiatan tridharma melalui laporan beban kinerja dosen lewat sistem.

Permen PAN&RB No 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya menuai protes dari para dosen seperti yang diberitakan oleh Kompas.com (Napitupulu,2023) pengisian data untuk pengajuan PAK sesuai sistem baru dinilai membebani dosen, mulai dari pengisian data hingga tenggat waktu yang dekat. Ditambah berbagai aplikasi yang selama ini diisi dosen tidak terintegrasi saat pengisian untuk pengajuan angka kredit.

Sementara itu CNN.Indonesia.com memberitakan Kaukus Indonesia untuk Kebebasan

Akademik (KIKA) menua kritik problem dari Permen PAN&RB No 1 Tahun 2023 adalah penyeragaman aspek birokrasi untuk para dosen dimana kinerja dosen ASN tidak bisa disamakan secara mutlak dengan pegawai ASN lainnya. Mengenai hal tersebut kinerja dosen di Politeknik Pelayaran Banten, yang juga ada dibawah naungan LLDIKTI wilayah 3 dirasa menjadi dilema dimana dosen ASN di Politeknik Pelayaran Banten selain melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Disisi lain harus dihadapkan juga dengan beban administratif birokrasi.

Politeknik Pelayaran Banten adalah institusi perguruan tinggi kedinasan di bidang maritim dan transportasi laut yang berada di bawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, Sebagai institusi Pendidikan Politeknik Pelayaran Banten berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan industri maritim. Politeknik Pelayaran Banten menawarkan berbagai program studi, termasuk di antaranya Teknik Nautika, Teknik Kelautan, Manajemen Transportasi, dan lain-lain. Program-program ini dirancang untuk melengkapi mahasiswa dengan pengetahuan praktis dan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan dunia kerja maritim yang dinamis.

Politeknik Pelayaran Banten senantiasa terus melakukan peningkatan. Selain dengan peningkatan sarana dan prasarana, juga dibarengi dengan meningkatkan kinerja dosennya, salah satunya dengan melakukan kunjungan ke berbagai tempat. Dalam mendukung pengembangan institusi, juga sebagai bentuk dukungan dan kontribusi Politeknik Pelayaran Banten dalam berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan Sustainable Development Goals (SDGs).

Berbagai bentuk perbaikan dan pengembangan yang ada di Politeknik Pelayaran Banten merupakan upaya perguruan tinggi dalam mewujudkan pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, dosen juga dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya. Kinerja dosen dapat diartikan sebagai kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diembannya (Ilyas dan Norawati, 2022). Sesuai data pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) Politeknik Pelayaran Banten saat ini memiliki 53 tenaga dosen dan 34 diantaranya belum memiliki jabatan fungsional. Jabatan fungsional dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. Dengan demikian, kinerja dosen menjadi belum maksimal pada Politeknik Pelayaran Banten, karena tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dosen dalam menjalankan tridharma belum dijalankan karena banyaknya

dosen yang belum memiliki jabatan fungsional. Perlu dilakukan penelitian guna mencari hal yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, sehingga institusi dapat mengambil langkah yang tepat dalam mengupayakan peningkatan kinerja dosen.

Berbagai penelitian menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Masalah budaya organisasi merupakan bagian yang terpenting dalam peningkatan kepuasan dan kinerja dosen (Rina dan Kusuma, 2017). Hal serupa juga disampaikan (Diamantidis and Chatzoglou, 2018) bahwa iklim organisasi atau budaya organisasi sangat terkait dengan performa karyawan. Peran penting manajemen, iklim organisasi, lingkungan pekerjaan, kemampuan beradaptasi berperan dalam pembentukan performa karyawan, dalam hal ini dosen. Pendapat berbeda mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Paais and Pattiruhu, 2020), menjadikan perlunya budaya organisasi dikaji lebih mendalam.

Selanjutnya variabel yang berperan dalam menentukan kinerja dosen yaitu kompetensi. Dalam penelian sebelumnya, dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan (Swanson et all, 2020). Hal serupa yang mengatakan bahwa kompetensi dosen akan mempengaruhi kepuasan dosen (Rina dan Kusuma, 2017). Penelitian lain juga mengatakan bahwa kemampuan atau keahlian dosen sangat menentukan atas capaian atau hasil kerja yang telah ditetapkan (Setiawan dkk, 2020).

Variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi berprestasi. Motivasi aktualisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja. Faktor emosional diri dalam hal positif, yakni ingin menunjukkan kemampuan diri, kepercayaan diri, dan lain sebagainya terbukti menjadi salah satu faktor positif di dalam meningkatnya kinerja dosen, baik dalam capaian pengajaran dan pendidikan, capaian penelitian, maupun capaian pengabdian (Finatariani, 2022).

Penelitian yang membahas mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja dosen pada Politeknik Pelayaran Banten belum pernah dilakukan. Oleh karena itu perlu diteliti variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dosen Politeknik Pelayaran Banten, diantaranya budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi beprestasi. Dengan demikian dapat diketahui variabel apa yang dapat mempengaruhi Kinerja Dosen pada Politeknik Pelayaran Banten.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey untuk mendapatkan data primer, data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden yang bersangkutan dimana didalamnya terdapat pernyataan mengenai hal-hal yang ingin diukur yaitu disiplin belajar, motivasi belajar, lingkungan akademik kampus, dan dukungan keluarga terhadap prestasi belajar. Responden berasal dari seluruh dosen yang mengajar di Politeknik Pelayaran Banten sejumlah 53 Dosen. Penelitian dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS.

Penelitian ini menggunakan 4 variabel. Variabel tersebut terdiri atas empat variabel terikat dan satu variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dosen, sedangkan variabel bebasnya, yaitu budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berprestasi. Seluruh variabel yang digunakan adalah berdasarkan pada studi pustaka yang didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang mendasari terbentuknya determinan yang mempengaruhi kinerja dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Persamaan Regresi dan Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji – T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.651	2.005		1.821	.075		
	X1	.264	.118	.359	2.230	.030	.609	1.643
	X2	-.070	.172	-.169	-.404	.688	.090	9.126
	X3	.002	.283	.003	.007	.995	.106	9.398

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v.23

Interpretasi atas output coefficients (Uji T) pada tabel 4.31 adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (x1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,264 dan thitung sebesar 2,230, sedangkan ttabel didapat sebesar 2,009 ($0,05/2 = 0,025$ uji 2 sisi, $df = n - k - 1$ ($53 - 3 - 1$) = 49, karena thitung > ttabel, serta sig output (0,030) < sig a (0,05), sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap

- kinerja dosen maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen.
2. Variabel kompetensi (x_2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,070 dan thitung sebesar -0,040, sedangkan ttabel didapat sebesar 2,009 ($0,05/2 = 0,025$ uji 2 sisi, $df = n-k-1$ ($53-3-1$) = 49, karena thitung (0,404) < ttabel (2,009) serta sig output (0,688) > sig a (0,05), sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen maka kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.
 3. Variabel motivasi berprestasi (x_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,002 dan thitung sebesar 0,007 sedangkan ttabel didapat sebesar 2,009 ($0,05/2 = 0,025$ uji 2 sisi, $df = n-k-1$ ($53-3-1$) = 49, karena thitung (0,007) < ttabel (2,009), serta sig output (0,995) > sig a (0,05), sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen maka kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya Motivasi Berprestasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen

Budaya Organisasi akan membentuk kenyamanan kerja seseorang dan mempengaruhi kinerjanya. Tetapi dengan budaya yang telah tercipta dengan baik, tidak cukup tanpa dibarengi dengan Kompetensi dan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang tersebut.

Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbagai penelitian telah meneliti berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja dosen secara parsial dan kontinu. Kompetensi profesional, sarana prasarana dan motivasi Motivasi Berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen (Arif, 2021). Rina dan Kusuma (2017) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa Kompetensi, Budaya Organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Budaya Organisasi yang baik akan mengarah pada perilaku individu yang mengacu pada norma serta nilai-nilai untuk mendapatkan makna bersama melalui anggota-anggota dan melahirkan tujuan bersama dalam organisasi. Membangun organisasi yang baik adalah hal yang wajar yang dilakukan oleh individual maupun kelompok dalam suatu pekerjaan, karna dengan adanya organisasi yang baik maka akan membentuk pekerjaan yang baik pula dalam organisasi.

Penerapan Budaya Organisasi sangat diperlukan bagi setiap organisasi sebab dengan budaya akan mempermudah timbulnya komitmen pada seseorang yang lebih luas daripada kepercayaan diri individual seseorang, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen (Rina dan Kusuma, 2017).

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nguyen Phong Thanh, dkk (2020) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja. Tetapi tidak sesuai dengan penelitian yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi (Setyowati dan Purwantoro, 2020).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakati. Dengan demikian, semakin baik Kompetensi yang dimiliki dosen, akan semakin baik pula kinerjanya.

Kompetensi bagi seorang dosen dalam mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian. Kompetensi yang dimiliki ini akan sangat menunjang kondisi dimana dosen akan berhasil dalam menjalankan tugas tridharmanya (Manik dan Syafrina, 2018). Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melakukan proses pembelajaran salah satu indikator penilaiannya adalah memahami prinsip-prinsip mengajar sehingga alumni yang dihasilkan sebagai output dari lembaga tersebut kompeten di bidangnya masing-masing sesuai dengan jurusannya. (Arif, 2021).

Kemudian pada penelitian didapatkan hasil variabel Kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan sehingga penelitian ini, sesuai dengan penelitian Cik A, dkk (2021) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada kompetensi terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen

Motivasi Berprestasi motivasi berprestasi adalah dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk lebih menguasai rintangan dan mempertahankan kualitas tinggi bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lainnya Saputri (2019). Sementara dari kuisioner yang disebarkan hal yang perlu ditingkatkan adalah motivasi yang terkait dengan

kesejahteraan utamanya gaji dosen. Hasil penelitian mengatakan bahwa Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang mengataan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Dosen, Savira (2022), Adriyanto & Subakti (2018), Dharma (2018), Rita et al. (2018), Hasyim et al. (2020), Paais & Pattiruhu (2020).

Temuan penelitian tidak sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dosen baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Terlebih faktor motivasi sosial, memiliki nilai estimasi yang lebih besar terhadap kenaikan kinerja dosen (Finatariyani, 2022). Pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang dosen maka semakin baik hasil kerjanya (Ilyas, 2022). Peruhahaan diharapkan mempertimbangkan motivasi staf sebagai tanggung jawab utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Olusadum, N. J., &Anulika, N. J. 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi deskriptif setiap variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden pada Politeknik Pelayaran Banten sebagai berikut:
 - a. Nilai tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi menunjukan sangat baik
 - b. Nilai tanggapan responden terhadap Kompetensi menunjukan sangat baik
 - c. Nilai tanggapan responden terhadap Motivasi Berprestasi menunjukan tidak baik
 - d. Nilai tanggapan responden terhadap Kinerja Dosen menunjukan sangat baik
2. Variabel Budaya Organisasi Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen.
3. Variabel Kompetensi pada penelitian ini didapatkan hasil berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen.
4. Variabel Motivasi Berprestasi didapatkan hasil tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen.
5. Variabel Budaya Organisasi, Variabel Kompetensi dan Variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55-69.
- Agusyana, Yus dan Islandsript. (2011). *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 7(5), 21-40.
- Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3(1), 70-76.
- Asiyah, A., Walid, A., & Kusumah, R. G. T. (2019). Pengaruh Rasa Percaya Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa pada Mata Pelajaran IPA. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(3), 217-226.
- Boulter, Dalziel, dan Hill (2003)
- Cik A, Asdar M, Anwar Al, Efendi S (2021) Impact of training and Learning Organization on Employee competence and its implication on job satisfaction and employee performance of Bank in Indonesia. *J Psychol Educ* 58(1):140-156
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGraw-. Hill. Corey, Darmawati, D. (2022). Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Budaya Organisasi yang Islami. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah*, 10(1), 39-46.
- Deal, T.E. and Kennedy, A.A. (1982) *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison Wesley Publishing Company.
- Denison, D.R. 2000. *Organizational Culture Introduction*. Philadelphia: Mosby Company.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on The Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. In *Proceedings of MICoMS 2017*. Emerald Publishing Limited.
- Diamantidis Anastasios D. & Chatzoglou Prodromos, (2018). "Factors affecting employee performance: an empirical approach," *International Journal of Productivity and Performance Management*, Emerald Group Publishing Limited, vol. 68(1), pages 171-193, December.
- Dickdick Sodikin, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun paradigma Baru (1)*. JAKARTA: salemba empat. Gaya Chicago. Dickdick Sodikin, dkk.
- E. Sari and R. Dwiarti, (2018) "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja

- Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo)," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, vol. 6, no. 1, pp. 58–77, 2018, doi: 10.26486/jpsb.v6i1: Februari.421.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory.2010. *Teori Kepribadian. Buku 2*. Jakarta: Salemba.
- Finatariani, E., & Cahyani, Y. (2022). "Determinasi Motivasi Hierarki Maslow dalam Mempengaruhi Kinerja Dosen" *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 603-611. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.513>
- Finch, Curtis R, et al. (1979). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education: Planning, Content and Implementation*, Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Finney, Martha I. (2010). *Engagement: Cara Pintar Mencerahkan Kemampuan Terbaik Untuk Perusahaan*. Jakarta: PPM.
- Hamzah B. Uno dan Lamatenggo, Nina. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Herzberg, Frederick. (2013). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/08/10-pekerjaan-dengan-gaji-tertinggi-di-korea-selatan-tahun-2022>
- <https://jogja.tribunnews.com/2018/11/12/beban-administrasi-membelenggu-dosen-dan-peneliti>
- <https://nasional.sindonews.com/berita/970733/162/penambahan-dosen-belum-diperhatikan>
- <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/04/11/dosen-keluhkan-pengakuan-angka-kredit-yang-bisa-terancam-hangus>
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, (2008), *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ilyas, Ilyas and Norawati, Suarni (2022) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Institut Bisnis Dan Teknologi Pelita Indonesia Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 16 (2). pp. 24-37. ISSN 2528-7613
- Indrajit, R. E. & Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta:

C.V. Andi Offset.

- Jakarta-14240. Boulter, Nick, Murray Dalziel dan Jackie Hill. (2003). *The Art of HRD People and Competencies*. Jakarta: Penerbit: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Jumriansyah. (2016) "Peran Komunikasi Tenaga Penyuluh Lapangan Dalam Budidaya Ikan Dikeramba Desa Jemabayan Kecamatan Loa Kulu". *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol 4. No.1. Hlm.18
- Manik, S. & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1): 1–6.
- Mitrani, A. Palziel, M & Fitt, D., (1992), *Competency Based Human Resources. Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development* abd.
- Nguyen, Phong Thanh, Andri Yandi, dan M. Rizky Mahaputra. "Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)" 1, no. 4 (2020): 648.
- Nugraha Ali. (2009). *Metode Pengembangan Sosial Emosional*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Nurrahman M. Nazar, Dr. Taqwaddin, S.H, S.E, M.S, (2019)" Komunikasi Kelompok Dalam Membentuk Karakter Siswa (Studi Pada Siswa Kelas X Sma Negeri 4 Dki Jakarta Banda Aceh)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fisip Unsyiah*, Vol. 5. No. 4, Juli 2019
- Olusadum, N. J., &Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvanlko Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53
- Osborne, David dan Plastrik, Peter, (2000). *Memangkas Birokrasi: Lima. Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*, Jakarta, PPM.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Paais, M., Pattiruhu, J.R., Sopiah, S., Kurniawan, D.T., Nora, E. & Narmaditya, B.S. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 7 No. 8, pp. 577-588
- Praditya, R. A. Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *International Journal of Social, Policy and Law*, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 29-34, 2022.
- Prastowo Andi. (2014). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.

- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI)
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa). *Among Makarti*, 10(19), 70–90.
- Rina; Perdana Kusuma, Aditya Halim. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. *Economics Bosowa*, [S.l.], v. 3, n. 8, p. 88-100, nov. 2017. ISSN 2477-0655
- Rita, M., Payangan, O. R., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Law and Management*.
- Robbins, Stephen, P. (2015) *Perilaku organisasi* Jakarta: PT Indeks Santoso
- Saputri, S. M. (2019). Motivasi Berprestasi Didik Kelas Atas Dalam Mengikuti Ekstrakurikuler Bola Voli di sd Negeri Bubutan Tahun 2018/2019. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sarwono, Jonathan (2009). *Statistik itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Bvelajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16* / Jonathan Sarwono.
- Savira, S. H., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279-287.
- Schein, Edgar H., (2010), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Schermerhorn, John M. et, al (1994). *Managing Organizational Behaviour*, Fifth Edition. Kanada: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Setyowati Lilis, Purwantoro (2020). Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Stemple, James David Jr. (2004). *Job Satisfaction of High School Principals in Virginia*. Unpublished Dissertation. Virginia: Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State

University.

- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. (2012). Handbook of Human Performance Technology a Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Suhartini. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto Danang. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika.
- Swanson, Eric & Kim, Sally & Lee, Sae-Mi & Yang, Jae-Jang & Lee, Yong-Ki. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 42. 88-96. 10.1016/j.jhtm.2019.11.004.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005
- Veithzal, Rivai (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, T., Yuki, A. (2005) "Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia", Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada
- Zwell, Michael. (2005). Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley. & Sons, Inc.