

# **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang**

Meigie Kusandzani Widya Puspa<sup>1</sup>, Citra Savitri<sup>2</sup>, Suroso<sup>3</sup>

Email: *mn16.meigiepuspa@mhs.ubpkarawang.ac.id*, *citra.savitri@ubpkarawang.ac.id*,  
*suroso@ubpkarawang.ac.id*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja dosen, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial dari komitmen organisasi terhadap kinerja dosen, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dari motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 24. Populasi penelitian adalah dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berjumlah 150 dosen dengan jumlah sampel 110 dosen. Teknik Pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi serta penyebaran kuesioner menggunakan *google form* kepada semua sampel dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang. Teknik analisis yang digunakan analisis rentang skala dan Regresi linier berganda

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja dosen mempunyai kriteria tinggi, komitmen organisasi dosen mempunyai kriteria tinggi, kinerja dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang mempunyai kriteria tinggi. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja dosen. (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja dosen. (4) motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen

## **Pendahuluan**

Jumlah penduduk yang memasuki usia produktif di Indonesia dalam pertumbuhannya menunjukkan peningkatan yang pesat, sehingga dalam menghadapi fenomena tersebut “peranan pendidikan tinggi sebagai kunci dalam membangun modal intelektual yang berasal dari bonus demografi tersebut menjadi sumber daya strategis yang menentukan kekuatan, kemakmuran, dan kesejahteraan bangsa” (Belmawa, 2019).

“Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang menjalankan unsur Tridharma yaitu pengajaran, pengabdian, dan penelitian serta berkewajiban menyelenggarakan program-program Tridharma yang saling berkaitan” (Rifkhan, 2018). Salah satu perguruan tinggi yang termasuk dalam kategori non vokasi adalah Universitas Buana Perjuangan Karawang merupakan satu-satunya universitas swasta yang berada di Kabupaten Karawang.

Aspek penting yang sangat menentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu aspek sumber daya manusianya begitu pun di Universitas Buana Perjuangan Karawang, karena untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang dominan. Lembaga pendidikan perguruan tinggi mempunyai unsur sumber daya manusia yang penting yaitu tenaga edukasi atau dosen, sebagaimana disebutkan dalam “Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 ayat 2, yang menyebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (yang terangkum sebagai Tridharma perguruan tinggi)” (UU No.14, 2005).

“Masalah rumit yang dihadapi oleh banyak perguruan tinggi adalah upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen” (Suryaman, 2018). Kadang kinerja dosen tidak bisa dikatakan stabil karena terkadang *up* (naik) atau malah *down* (turun), maka diperlukan suatu gebrakan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen secara menyeluruh.

Berikut adalah data jumlah dosen berdasarkan jabatan akademik atau fungsional yang ada di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

**Tabel 1. Data Jumlah Dosen Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2019**

No	Jabatan Fungsional	Jumlah Dosen	%
1	Profesor	0	0%
2	Lektor Kepala	4	3%
3	Lektor	18	12%
4	Asisten Ahli	71	47%
5	Tenaga Pengajar	57	38%
Jumlah		150	100%

Sumber: (Pangkalan Data Pendidikan, 2019) dan akademik UBP Karawang, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas didapatkan hasil presentase jabatan fungsional dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang pada tahun 2019 yang paling tinggi adalah dosen dengan jabatan asisten ahli dengan presentase 47% dan dosen tenaga pengajar (belum punya jabatan) dengan presentase 38%. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa di Universitas Buana Perjuangan Karawang dosen tenaga pengajar yang merupakan belum mempunyai jabatan masih terbilang cukup tinggi. Keadaan ini merupakan permasalahan kinerja dosen yang belum maksimal, sedangkan untuk memperoleh suatu jabatan fungsional itu diwajibkan mengumpulkan serta memenuhi unsur Tridharma perguruan tinggi yaitu: pendidikan dan pengajaran; penelitian (termasuk penulisan jurnal); pengabdian kepada masyarakat serta penunjang Tridharma perguruan tinggi seperti kegiatan menjadi panitia organisasi profesi.

Komitmen organisasi tinggi yang dimiliki dosen biasanya akan berpengaruh pada kinerjanya yang lebih stabil dan lebih produktif, oleh sebab itu hal ini pun akan menguntungkan untuk perguruan tinggi. “Loyalitas pegawai merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja istimewa organisasi” (Kaswan, 2017:229). Secara tidak langsung pernyataan tersebut menyebutkan bahwa loyalitas pegawai yang merupakan komponen dari komitmen ini adalah faktor utama yang berkontribusi dalam kinerja sebuah organisasi.

Perasaan bangga terhadap organisasi banyak berhubungan dengan kepuasan yang timbul dengan standar pribadi, menerima tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan, dan kesediaan serta kesiapan untuk perkembangan ilmu. Dosen memiliki tugas serta fungsi yang semakin kompleks, karena perkembangan yang sangat dari ilmu pengatahuan serta dosen pun harus mempelajari sistem industri 4.0 untuk menggunakan SIPT, SIKMA, *E-Learning*, *Google Classroom* atau Teknologi Informasi (TI) lainnya yang tidak dapat dihindari oleh dosen di lingkungan Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Ada beberapa dosen di lingkungan Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berkewajiban menjalankan tugas lain, seperti menduduki posisi struktural, dan menjadi anggota komite atau kelompok kerja yang melaksanakan kegiatan dalam lingkup fakultas atau universitas. Dosen dalam melakukan pekerjaannya, seringkali harus dilakukan dosen diluar jam kerja. Motivasi kerja yang sudah diberikan itu berupa insentif untuk dosen yang disebut Kelebihan Jam Mengajar (KJM), dimana dosen tersebut mengajar lebih dari ketentuan atau jadwal yang sudah diberikan.

Motivasi lainnya berupa diklat, dimana untuk diklat ini dikemas seperti kegiatan *refreshing* untuk dosen, namun kegiatan ini hanya untuk dosen saja dan tidak termasuk keluarga dosen tersebut, serta apabila ada dosen yang akan melanjutkan studinya ke tahap S3, maka akan dibiayai oleh lembaga kampus, sedangkan *reward* atau penghargaan untuk dosen yang rajin atau berprestasi dalam pelaksanaannya belum ada di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara lebih mendalam fenomena tersebut dan judul penelitian adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang”.

## **Tinjauan Pustaka**

### Motivasi Kerja

“Motivasi merupakan proses psikologi yang menyebabkan intensitas, arah, serta usaha terus menerus seseorang menuju pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*” (Wibowo, 2017:322). “Motivasi adalah proses yang diawali dengan kekurangan atau kebutuhan dari dalam diri sehingga terpacu untuk mengaktifkan perilaku atau dorongan yang bertujuan pada

pencapaian” (Kaswan, 2017:155). Motivasi mempunyai teori-teori dari para ahli yang diterapkan dalam penilaian motivasi seseorang, sehingga teori tersebut dapat menjadi tolak ukur motivasi yang ada didalam diri individu (pegawai) menjalankan pekerjaannya.

“Teori kepuasan motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg mempunyai 2 (dua) faktor dimensi, yang dikenal dengan teori dua faktor” (Supriadi et al., 2019), terdiri dari : (a) Motivational (Intrinsik), “merupakan hal-hal yang mendorong berprestasi sifatnya intrinsik yang bersumber dari dalam diri dengan indikator: disiplin dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan, tanggung jawab, kreativitas dan prestasi” (Kaswan, 2017:158); (b) Higienis (Ekstrinsik), “merupakan hal-hal yang sifatnya ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri yang menentukan perilaku individu dalam kehidupannya dengan indikator: kebijakan organisasi, gaji, hubungan antar pegawai lain, kondisi kerja dan pengalaman” (Kaswan, 2017:158).

#### Komitmen Organisasi

“Komitmen organisasi didefinisikan Luthans sebagai keinginan dari dalam diri yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi” (Kaswan, 2017:225). “Hilton pun menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan kuat yang dimiliki individu untuk menerima tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi serta berusaha sebaik mungkin untuk tetap berada dalam organisasi tersebut” (Islamy, 2016). “Menurut Newstrom, komitmen organisasional atau loyalitas pekerja merupakan tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi atau lembaga serta ingin secara aktif berkontribusi didalamnya” (Wibowo, 2017:430). Dengan demikian dapat disintesis definisi dari komitmen organisasi merupakan keyakinan kuat yang dimiliki individu untuk tetap menjadi bagian dari anggota dan dimana ingin secara aktif berkontribusi dalam organisasi atau lembaga.

Komitmen organisasi mempunyai dimensi-dimensi yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu: (a) Komitmen Afektif, “tunjukkan keinginan emosional yang kuat dari karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada, mencapai tujuan mereka dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen seperti ini akan semakin loyal kepada organisasi karena percaya sepenuhnya pada misi (harapan) yang dikejar oleh organisasi (lembaga)” (Kaswan, 2017:225); (b) Komitmen Kelanjutan, “merupakan janji yang dilandasi oleh ketakutan pribadi bahwa individu akan kehilangan sesuatu yang telah diperoleh dalam organisasi. jika manfaat atau fasilitas yang diterima karyawan/pegawai berkurang (dibutuhkan)” (Kaswan, 2017:225); (c) Komitmen Normatif, “merupakan tanggung jawab moral karyawan, alasannya adalah tuntutan sosial yaitu pengalaman pribadi berinteraksi dengan

orang lain atau hasil ketaatan permanen kepada pimpinan organisasi karena gaji, rasa, hormat, budaya dan agama (harus/seharusnya)” (Kaswan, 2017:225).

### Kinerja Dosen

Hasil dari pekerjaan atau pencapaian kerja karyawan itu sendiri biasanya disebut dengan kinerja, sesuai ukuran dan ketetapannya. “Kinerja merupakan pandangan seorang manajer atau pimpinan yang memperhatikan unsur penting yaitu, sasaran, ukuran serta penilaian” (Kaswan, 2017:139). “Menurut Robbins, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya” (Bintoro dan Daryanto, 2017:105). Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, sehingga disintesisakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan/pegawai selama periode waktu tertentu dengan standar pekerjaan sesuai aturan.

Penelitian ini menggunakan konsep kinerja yang berdasarkan buku pedoman dosen yang menyebutkan bahwa “kinerja merupakan pelaksanaan tugas Tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2009, kinerja dosen dapat dinilai dari penilaian portofolio, yang merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional” (Dirjen Dikti, 2010).

“Perguruan tinggi di Indonesia dalam mengukur kinerja dosen berdasarkan dengan yang ada dalam undang-undang (UU No.14, 2005) adalah menjadi tiga bagian pengukuran” (Suryaman, 2018), yaitu : (a) Pendidikan dan Pengajaran, terdiri dari kegiatan-kegiatan yang membuat mahasiswa termotivasi; (b) Penelitian, terdiri dari kegiatan-kegiatan untuk melakukan penelitian; (c) Pengabdian Kepada Masyarakat, terdiri dari kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat.

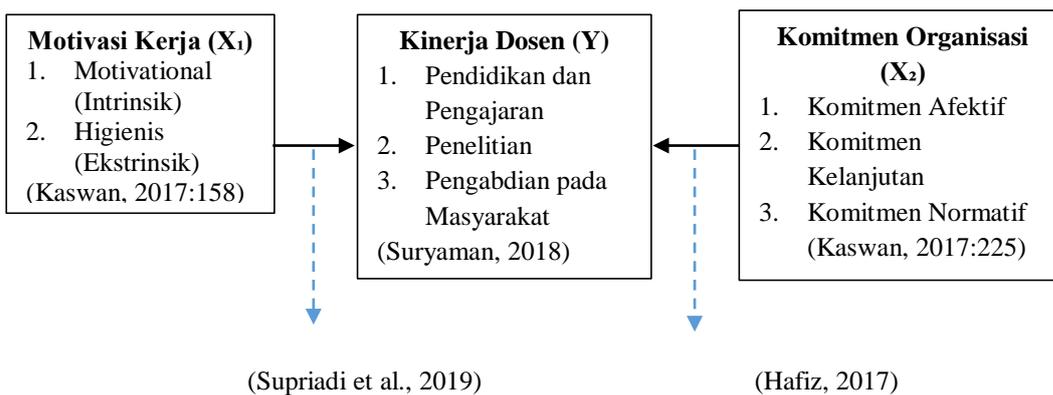
### Kerangka Pemikiran

Penelitian mempunyai kerangka pemikiran yang mencakup alur pikir penelitian, maka hasil dari observasi yang dilakukan di Universitas Buana Perjuangan Karawang pun akan dituangkan kedalamnya. Berikut adalah uraian kerangka berfikir yaitu:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen; Berdasarkan penelitian (Supriadi et al., 2019) “hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan hubungan positif serta determinasi yang signifikan terhadap kinerja dosen STMIK Kharisma Karawang”.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen; Berdasarkan penelitian (Hafiz, 2017) “bahwa tiga unsur komitmen organisasi merupakan faktor penting terhadap

peningkatan kinerja karyawan, yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di bank”.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen; Berdasarkan penelitian (Suryaman, 2018) “bahwa variabel yang menjelaskan kinerja dosen lebih dominan adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,44, diikuti oleh variabel komitmen organisasi dengan standar koefisien 0,29, variabel kepemimpinan dengan standar koefisien 0,26, lalu yang terakhir variabel kepuasan kerja dengan standar koefisien 0,22, maka dapat disimpulkan bahwa dosen yang memiliki kinerja tinggi adalah dosen yang memiliki motivasi tinggi, komitmen organisasi yang tinggi, kepemimpinan yang bisa mengembangkan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang tinggi”.



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Sumber: hasil kajian dari berbagai sumber, 2020

## Hipotesis

Berdasarkan paradigma penelitian maka hipotesis dapat dikemukakan dalam penelitian seperti di bawah ini: (1) Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang; (2) Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang; (3) Terdapat pengaruh simultan antara variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif agar mengetahui gambaran variabel tersebut secara sistematis, sedangkan metode

verifikatif digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS 24. Tempat pelaksanaan penelitian adalah salah satu perguruan tinggi yaitu Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berlokasi di jalan H.S Ronggowaluyo, Kelurahan Sirnabaya, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat 41361.

### Instrumen Penelitian

Variable dalam penelitian ini, yang diteliti yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang kedalam bentuk kuesioner atau angket dan berikut penjabarannya:

**Tabel 2. Instrumen Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Motivasi Kerja (X1) (Kaswan, 2017:158)	1. Motivational (intrinsik)	a. Keberhasilan yang diraih b. Pekerjaan seseorang c. Kesempatan bertumbuh d. Tanggung jawab e. Kemajuan dalam karir f. Prestasi g. Pengakuan orang lain h. Masalah pribadi	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8
	2. Higienis (ekstrinsik)	a. Kebijakan organisasi b. Gaji c. Hubungan antar pegawai d. Kondisi kerja e. Pengalaman f. Hubungan dengan atasan g. penghargaan		9 10 11 12 13 14 15
Komitmen Organisasi (X2) (Kaswan, 2017:225)	1. Komitmen Afektif	a. Loyalitas b. Rasa bangga c. Membanggakan organisasi kepada oranglain d. Merasakan permasalahan yang ada dalam organisasi e. Ada keterikatan emosional pada organisasi	Ordinal	1 2 3 4 5
	2. Komitmen Kelanjutan	a. Merasa rugi b. Tidak tergoda untuk melihat organisasi lain c. Berat untuk meninggalkan organisasi d. Tidak memiliki alternatif lain		6 7 8-9 10
	3. Komitmen Normatif	a. Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain b. Rasa setia kepada organisasi c. Keinginan untuk terus berkontribusi pada organisasi d. Merasa bahagia menghabiskan sisa karir didalam organisasi		Ordinal

Sumber: hasil pengolahan data, 2020

**Tabel 2. Instrumen Penelitian (lanjutan)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kinerja Dosen (Y) (Suryaman, 2018)	1. Pendidikan dan Pengajaran	a. Membuat perencanaan pembelajaran	Ordinal	1
		b. Kemampuan dosen sebagai motivator		2-3
		c. Memberikan tugas yang terstruktur		4
		d. Menggunakan berbagai media untuk mengajar		5
		e. Mengevaluasi hasil belajar		6-7
	2. Penelitian	a. Merancang dan mengadakan penelitian secara mandiri atau kelompok.	Ordinal	8
		b. Membuat laporan karya ilmiah secara tepat sesuai pedoman keilmuan		9
		c. Menulis buku referensi dari hasil penelitian		10
		d. Menerapkan hasil penelitian dalam proses pembelajaran		11
3. Pengabdian Kepada Masyarakat	a. Mengembangkan hasil penelitian yang bermanfaat untuk masyarakat	Ordinal	12	
	b. Aktif dalam memecahkan masalah lingkungan maupun sosial		13	
	c. Melakukan penyuluhan yang bermanfaat		14	
	d. Mempublikasikan karya tulisan tentang pengabdian masyarakat, sehingga masyarakat dapat membaca dan memanfaatkannya		15	

Sumber: hasil pengolahan data, 2020

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan studi perpustakaan, wawancara, observasi dan membagikan kuesioner kepada sampel dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang sebanyak 110 orang dari total populasi 150 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

### Teknik Analisis

1. Uji keabsahan data
  - a. Validitas  $r$  hitung  $> 0,3$  (Instrument Valid)
  - b. Reliabilitas Croanbach's Alpha  $> 0,6$  (Instrumen Reliabel)
2. Transformasi Data; "Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) (Riduwan & Kuncoro, 2014:30).

3. Uji Normalitas; Menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan menggunakan SPSS. Uji Normalitas Sig. Hitung > 0,05 berdistribusi normal.
4. Uji Multikolinearitas; Regresi berganda tidak boleh terjadi multikolinear (koefisien korelasi dapat ditentukan antar variabel bebas =1)
5. Analisis Deskriptif; Analisis deskripsi menggunakan rentang skala dari bobot dan frekuensi jawaban menghasilkan skor yang nantinya akan digunakan untuk membandingkan rentang skala.
  - a. Rentang Skala; Rumus perhitungan rentang skala sebagai berikut:

$RS = \frac{n(m-1)}{m}$  rentang skalanya adalah 88 sedangkan skor rendah adalah 110 dan skor tertinggi adalah 550.

**Tabel 3. Rentang Skala**

Skala Skor	Rentang Skala	Kriteria Dalam Angket
1	110 – 198	Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah
2	198,1 – 286	Tidak Setuju/Rendah
3	286,1 – 374	Cukup Setuju/Sedang
4	374,1 – 462	Setuju/Tinggi
5	462,1 - 550	Sangat Setuju/Sangat Tinggi

Sumber: data diolah, 2020

6. Analisis Verifikatif; Analisis verifikatif yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable X1 Motivasi Kerja dan variabel X2 Komitmen Organisasi terhadap variabel Y Kinerja Dosen.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Perhitungannya menggunakan SPSS 24 dan membandingkan hasil perhitungan dengan r kritis sebesar 0,3 yaitu:

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel**

	<b>Dimensi</b>	<b>Item</b>	<b>rhitung</b>	<b>rkritis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Motivasional (intrinsik)	Keberhasilan yang diraih	0,594	0,30	Valid
		Pekerjaan seseorang	0,322		
		Kesempatan bertumbuh	0,561		
		Tanggung jawab	0,595		
		Kemajuan dalam karir	0,607		
		Prestasi	0,581		
		Pengakuan orang lain	0,541		
		Masalah pribadi	0,385		
	Higienis (ekstrinsik)	Kebijakan organisasi	0,596		Valid
		Gaji	0,557		
		Hubungan antara pegawai	0,707		
		Kondisi kerja	0,666		
		Pengalaman	0,703		
		Hubungan dengan atasan	0,686		
Penghargaan	0,475				
<b>Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>	Komitmen Afektif	Loyalitas	0,471	0,30	Valid
		Bangga terhadap organisasi	0,624		
		Membanggakan organisasi	0,675		
		Merasakan permasalahan organisasi	0,731		
		Ikatan emosional dengan organisasi	0,823		
	Komitmen Kelanjutan	Merasa rugi	0,652		Valid
		Tidak tertarik organisasi lain	0,733		
		Berat meninggalkan organisasi	0,772		
		Tidak akan mengundurkan diri	0,805		

Sumber: data dianalisis, 2020

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel (lanjutan)**

	<b>Dimensi</b>	<b>Item</b>	<b>rhitung</b>	<b>rkritis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>	Komitmen Kelanjutan	Tidak memiliki alternatif lain	0,418	0,30	Valid
	Komitmen Normatif	Tidak tertarik tawaran organisasi lain	0,709		
		Akan menetap pada organisasi	0,569		
		Setia pada organisasi	0,726		
		Terus berkontribusi	0,800		
		Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi	0,827		
<b>Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)</b>	Pendidikan Dan Pengajaran	Membuat rencana mengajar	0,704	0,30	Valid
		Dosen sebagai motivator	0,699		
		Dosen sebagai panutan	0,675		
		Tugas yang terstruktur	0,678		
		Menggunakan media untuk mengajar	0,622		
		Tidak ada kendala penilaian	0,528		
		Menginput nilai tepat waktu	0,660		
	Penelitian	Penelitian mandiri atau kelompok	0,735		Valid
		Laporan karya ilmiah	0,733		
		Buku referensi hasil penelitian	0,602		
		Menerapkan hasil penelitian	0,747		
	Pengabdian Kepada Masyarakat	Mengembangkan hasil penelitian	0,724		Valid
		Memecahkan masalah lingkungan maupun sosial	0,686		
		Melakukan penyuluhan	0,687		
		Mempublikasikan karya tulis untuk masyarakat	0,679		

Sumber: data dianalisis, 2020

## Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dan normalitas menggunakan aplikasi SPSS 24:

**Tabel 5. Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas Variabel**

	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart Realibilitas	Keterangan
<b>Hasil Uji Reliabilitas</b>	Motivasi Kerja	0,852	0,60	Reliabel
	Komitmen Organisasi	0,920		
	Kinerja Dosen	0,913		
<b>Hasil Uji Normalitas</b>	Variabel	Sig hitung	Sig kritis	Keterangan
	Motivasi Kerja	0,200	0,05	Normal
	Komitmen Organisasi	0,200		
	Kinerja Dosen	0,200		

Sumber: data dianalisis, 2020

## Uji Multikolinearitas

Mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen yang dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF, berikut adalah hasilnya:

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
1 (Constant)			
Motivasi Kerja	.634	1.576	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	.634	1.576	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data dianalisis, 2020

## Analisis Deskriptif

Adapun rekapitulasi rentang skala setiap variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan kinerja dosen (Y) sebagai berikut:

**Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	Dimensi	Skor	Kriteria
Motivasi Kerja	Telah meraih keberhasilan	Motivational (Intrinsik)	414	Tinggi
	Menjadi dosen adalah panggilan jiwa		504	Sangat Tinggi
	Memiliki kesempatan bertumbuh		462	Tinggi

Sumber: data dianalisis, 2020

**Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja (lanjutan)**

Variabel	Item Pernyataan	Dimensi	Skor	Kriteria
Motivasi Kerja	Tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan	Motivational (Intrinsik)	465	Tinggi
	Kemajuan dalam berkarir sudah sangat baik		422	Tinggi
	Dosen yang berprestasi		384	Tinggi
	Pengakuan dari oranglain terhadap pekerjaan		444	Tinggi
	Masalah keluarga tidak berpengaruh terhadap pekerjaan		436	Tinggi
	Acara diklat dapat memotivasi	Higienis (Ekstrinsik)	464	Sangat Tinggi
	Gaji dosen telah mencukupi kebutuhan		374	Sedang
	Kerjasama sesama rekan kerja membuat merasa nyaman untuk bekerja		433	Tinggi
	Kondisi lingkungan membuat nyaman dan tenang		424	Tinggi
	Ide dan saran untuk kemajuan universitas		425	Tinggi
	Sikap pimpinan dapat membuat dosen termotivasi untuk bekerja		448	Tinggi
	Kampus memberikan penghargaan dosen berprestasi		424	Tinggi
	Rata-rata Skor			435

Sumber: data dianalisis, 2020

Berdasarkan rekapitulasi variabel motivasi kerja, diperoleh rata-rata skor sebesar 435 dengan kriteria motivasi kerja tinggi.

**Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Item Pernyataan	Dimensi	Skor	Kriteria
Komitmen Organisasi	Memberikan loyalitas maksimal dalam bekerja	Komitmen Afektif	536	Sangat Tinggi
	Bangga dan bahagia bekerja di UBP Karawang		459	Tinggi
	Membanggakan kampus kepada orang lain		461	Tinggi

Sumber: data dianalisis, 2020

**Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasi (lanjutan)**

Variabel	Item Pernyataan	Dimensi	Skor	Kriteria
Komitmen Organisasi	Permasalahan kampus adalah permasalahan pribadi	Komitmen Afektif	373	Sedang
	Keterikatan emosional dengan kampus		407	Tinggi
	Rugi apabila tidak terlibat kegiatan di kampus	Komitmen Kelanjutan	403	Tinggi
	Tidak tertarik untuk melihat kampus lain		349	Sedang
	Tidak akan pindah dari UBP Karawang		378	Tinggi
	Merasa berat hati meninggalkan kampus		389	Tinggi
	Tidak memiliki alternatif tempat bekerja		302	Sedang
	Tidak tertarik dengan tawaran dari kampus lain	Komitmen Normatif	347	Sedang
	Dapat melaksanakan semua pekerjaan tanpa mengeluh		408	Tinggi
	Kepercayaan untuk setia mengabdikan		415	Tinggi
	Terus menerus berkontribusi		425	Tinggi
	Bahagia menghabiskan sisa karir		406	Tinggi
	Rata-rata Skor			381

Sumber: data dianalisis, 2020

Berdasarkan rekapitulasi variabel komitmen organisasi, diperoleh rata-rata skor sebesar 381 dengan kriteria komitmen organisasi tinggi.

**Tabel 9. Rekapitulasi Variabel Kinerja Dosen**

Variabel	Item Pernyataan	Dimensi	Skor	Kriteria
Kinerja Dosen	Membuat rancangan pembelajaran	Pendidikan Dan Pengajaran	464	Sangat Tinggi
	Menjadi motivator sekaligus fasilitator dalam proses perkuliahan		484	Sangat Tinggi
	Sering menjadi pembina kegiatan bidang akademik dan kemahasiswaan		400	Tinggi
	Selalu menerapkan tugas mahasiswa secara terstruktur		456	Tinggi
	Melaksanakan pembelajaran menggunakan media dan kemajuan teknologi		472	Sangat Tinggi

Sumber: data dianalisis, 2020

**Tabel 9 Rekapitulasi Variabel Kinerja Dosen (lanjutan)**

Variabel	Item Pernyataan	Dimensi	Skor	Kriteria
Kinerja Dosen	Dalam mengevaluasi hasil belajar tidak mempunyai kendala	Pendidikan	421	Tinggi
	Selalu tepat waktu dalam pengisian nilai mahasiswa di SIPT	Pengajaran	456	Tinggi
	Merancang serta melakukan penelitian secara mandiri maupun kelompok	Penelitian	437	Tinggi
	Mampu membuat laporan penelitian secara tepat		442	Tinggi
	Menulis buku referensi dari hasil penelitian		397	Tinggi
	Selalu menerapkan hasil penelitian dalam proses pembelajaran		435	Tinggi
	Hasil penelitian yang telah dilakukan selalu bermanfaat untuk masyarakat	Pengabdian Kepada Masyarakat	415	Tinggi
	Aktif dan berkontribusi dalam pemecahan masalah lingkungan maupun sosial		413	Tinggi
	Selalu melakukan penyuluhan yang bermanfaat untuk masyarakat		417	Tinggi
	Mempublikasikan karya tulis sehingga bermanfaat untuk masyarakat		453	Tinggi
Rata-rata Skor			437	Tinggi

Sumber: data dianalisis, 2020

Berdasarkan rekapitulasi variabel kinerja dosen diperoleh rata-rata skor sebesar 437 dengan kriteria kinerja dosen tinggi.

Analisis Verifikatif

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

**Tabel 10. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.368	6.258
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: data dianalisis, 2020

Berdasarkan tabel 10 diatas, nilai koefisien korelasi motivasi kerja sebesar  $r = 0,612$  yang dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan kuat dalam meningkatkan

kinerja dosen, serta nilai koefisien determinasi sebesar 37,4% dan sisanya dipengaruhi variabel lain. Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

**Tabel 11. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 <sup>a</sup>	.216	.209	7.001

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: data dianalisis, 2020

Berdasarkan tabel 11 diatas, nilai koefisien korelasi komitmen organisasi sebesar  $r = 0,465$  yang dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan sedang dalam meningkatkan kinerja dosen, serta nilai koefisien determinasi sebesar 21,6% dan sisanya dipengaruhi variabel lain. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

**Tabel 12. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.407	7.16695

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: data dianalisis. 2020

Berdasarkan tabel 12 didapatkan koefisien korelasi motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar  $R_{adjt} = 0,407$ , ini menunjukkan pengaruh simultan dari motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar 40,7% dan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 59,3%.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang, berikut hasil perhitungannya:

**Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.500	4.653		2.042	.044
	Motivasi Kerja	.626	.112	.526	5.597	.000
	Komitmen Organisasi	.164	.090	.171	1.816	.072

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: data dianalisis, 2020

Menghitung koefisien error  $\varepsilon = \sqrt{1-R_{adj}} = \sqrt{1-0,407} = 0,770$  dan berdasarkan tabel 13 hasil persamaan regresi berganda seperti berikut  $Y = 9,500 + 0,626X_1 + 0,164X_2 + 0,770\varepsilon$ . Persamaan ini diartikan bahwa setiap peningkatan satu unit variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan menjaga variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) konstan menyebabkan variabel kinerja dosen ( $Y$ ) bertambah nilainya 0,626 unit, sedangkan setiap peningkatan satu unit nilai variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan menjaga variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) konstan menyebabkan variabel kinerja dosen ( $Y$ ) bertambah nilainya 0,164 unit dengan konstanta sebesar 9,500.

### Uji Hipotesis

#### Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja dosen dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  ( $df = n-2 = 110-2 = 108$ ), maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,659$ . Berikut ini adalah perhitungan untuk  $t_{hitung}$   $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,612\sqrt{110-2}}{\sqrt{1-0,612^2}} = 8,042$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,612\sqrt{110-2}}{\sqrt{1-0,612^2}} = 8,042$$

##### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  ( $df = n-2 = 110-2 = 108$ ) diperoleh  $t_{tabel} = 1,659$ . Berikut adalah perhitungan untuk  $t_{hitung}$   $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,465\sqrt{110-2}}{\sqrt{1-0,465^2}} = 5,458$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,465\sqrt{110-2}}{\sqrt{1-0,465^2}} = 5,458$$

**Tabel 14. Uji Pengaruh Parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ )**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan	Hasil
Motivasi Kerja	8,042	1,659	Ho Ditolak Ha Diterima	Signifikan
Komitmen Organisasi	5,458	1,659	Ho Ditolak Ha Diterima	Signifikan

Sumber: data dianalisis, 2020

#### Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  ( $df = K-1 = 3-1 = 2$  sebagai pembilang dan  $(n-k) = 110-3 = 107$  sebagai penyebut maka diperoleh  $F_{tabel} = 3,08$

**Tabel 15. Uji Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ )**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig	$\alpha$	Keputusan	Hasil
Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	38,33	3,08	0,000	0,05	Ho Ditolak Ha Diterima	Signifikan

Sumber: data dianalisis, 2020

## Pembahasan

### Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisa terhadap tanggapan seluruh responden mengenai fenomena-fenomena yang terjadi, maka diperlukan pembahasan deskriptif sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang memiliki total skor 6523 dengan rata-rata skor 435 menunjukkan kriteria tinggi, yang berarti bahwa motivasi kerja dosen sudah sesuai. Namun ada beberapa indikator yang memiliki kategori cukup tinggi sebagai berikut:
  - a. Indikator gaji sebagai dosen telah mencukupi kebutuhan dirasa belum dapat terwujud sepenuhnya.
2. Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang memiliki total skor sebesar 5711 dengan rata-rata skornya 381 dengan kriteria tinggi, yang berarti komitmen organisasi yang dialami oleh dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang sudah sesuai. Namun ada beberapa indikator pernyataan yang nilainya cukup tinggi atau sedang, berikut datanya:
  - a. Indikator permasalahan yang dialami kampus sudah dianggap seperti permasalahan sendiri.
  - b. Indikator tidak tertarik untuk melihat kampus lain.
  - c. Indikator tidak memiliki alternatif tempat bekerja.
  - d. Indikator tidak tertarik dengan tawaran dari kampus lain.
3. Kinerja Dosen ( $Y$ ) di Universitas Buana Perjuangan Karawang memiliki total skor 6562 dengan rata-rata 451 yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan begitu berarti kinerja dosen UBPK telah sesuai dengan harapan yang diinginkan dilihat dari dimensi tridharma perguruan tinggi yaitu; pendidikan dan pengajaran; penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Rata-rata jawaban responden dosen ada pada kategori tinggi.

### Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disajikan tentang pembahasan verifikatif sebagai berikut:

1. Pengaruh parsial motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) koefisien determinasi sebesar 37,45%, sedangkan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) memiliki koefisien determinasi sebesar 21,62%, sehingga koefisien determinasi ( $37,45\% > 21,62\%$ ) dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja lebih banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen dibandingkan variabel komitmen organisasi.

Penelitian ini membuktikan teori pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan telah membuktikan teori pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen, seperti penelitian (Rismayadi & Maemunah, 2016) “pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 6,76%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 8,64%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Concord dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung”, sedangkan penelitian (Parinding, 2017) “komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang merupakan dimensi dari komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang”.

2. Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) sebesar 40,7%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 40,7% terhadap kinerja dosen, sedangkan sisanya 59,3% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini membuktikan teori (Rajagukguk, 2016) “menyebutkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Challenger Tangerang sebesar 77,0% dan sisanya yakni 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini”.

## **Kesimpulan dan Saran**

Hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yang akan dijabarkan seperti berikut:

1. Motivasi kerja dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang mempunyai kriteria tinggi dan positif. Komitmen organisasi dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang mempunyai kriteria tinggi dan positif. Kinerja dosen di Universitas Buana Perjuangan Karawang mempunyai kriteria tinggi dan positif.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 37,45% dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 21,62% dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang.
4. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 40,7% dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Saran yang diajukan oleh peneliti seperti dibawah ini:

1. Pihak Universitas Buana Perjuangan Karawang disarankan untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja dosen, komitmen organisasi dosen dan kinerja dosen sehingga dapat mencapai hasil yang lebih tinggi lagi.
2. Perlunya dorongan yang teratur dari pihak kampus untuk memacu motivasi kerja para dosen.
3. Pihak kampus seharusnya dapat meningkatkan komitmen organisasi para dosen sehingga kinerja dosen pun dapat maksimal.
4. Motivasi kerja dan komitmen organisasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk kemajuan organisasi tersebut, sehingga diharapkan menjadi bahan acuan kampus untuk lebih meningkatkannya lagi.

### Daftar Pustaka

- Belmawa, D. (2019). *Pendidikan Tinggi Sebagai Kunci Bonus Demografi*. Kemenristekdikti. <https://belmawa.ristekdikti.go.id/pendidikan-tinggi-sebagai-kunci-bonus-demografi/>
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, A., & Shyta, E. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Forlap Ristekdikti. (2019). *Jumlah Perguruan Tinggi Provinsi Jawa Barat*. <https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>
- Hafiz, A. (2017). *Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore*. *Journal of Business and Management Review*, 7(2), 2–7. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000304>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Islamy, F. J. (2016). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung*. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 164–181.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & Eko N, G. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Parinding, R. G. (2017). *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang*. 1(2), 88–107.
- Rajagukguk, P. (2016). *Pengaruh Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. *Ecodemica*, IV(1), 23–31. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283>
- Riduwan, & Kuncoro. (2014). *Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur) Lengkap Dengan Contoh Tesis Dan Perhitungan Spss 17.0*. Bandung: Alfabeta.
- Rifkhan. (2018). *Faktor–faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Pamulang*.

- Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 358–373.
- Rina; Kusuma, A. H. P. (2017). *Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota makassar*. 3(008), 88–100.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Cetakan 3). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Savitri, C. & Suherman, E. (2018). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang*. *Buana Ilmu*, 2(2), 130-144. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.480>
- Suherman, E., & Savitri, C. (2018). *Analisis Peran Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang*. *Buana Ilmu*, 3(1), 70–89. <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.457>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supriadi, D., Moeis, N., & Dwiono. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Stmik Kharisma Karawang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2), 43–65. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i2.529>
- Suryaman. (2018). *Indonesian private university lecturer performance improvement model to improve a sustainable organization performance*. *International Journal of Higher Education*, 7(1), 59–68. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n1p59>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- UU No.14. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Wibowo, M. phi. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cet.12). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cet.1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Journal of Banking and Finance*, 5(1), 643–654. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.09.006>