

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 3, April 2025, P. 182-188
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15239253>

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi

Nizhamuddin AB¹, Dodi Apriadi², Sudarto³, Agung Janumat Rifai⁴

^{1,2,3,4}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan

*Email Korespondensi: nizhamuddinab@borneo.ac.id

Abstract

This study aims to examine the relationship between motivation and lecturer performance at Universitas Borneo Tarakan, with career development as a moderating variable. Through comprehensive data collection and analysis, this research seeks to determine the extent to which motivation influences lecturer performance. Additionally, it aims to understand how career development moderates the relationship between motivation and performance. The results of this study are expected to provide deeper insights into the dynamics of these factors within the university environment, offering valuable input for policymakers in enhancing lecturer performance at Universitas Borneo Tarakan. Therefore, the researcher is interested in exploring this phenomenon. This study employs a quantitative method, where the variables are measured and analyzed using statistical procedures. The variables in this research include: Motivation, Career Development, and Employee Performance. The mandatory outputs of this research activity include a nationally accredited scientific article and supporting facilities for learning activities at the Faculty of Economics, Universitas Borneo Tarakan.

Keywords: Motivation, Career Development, Lecturer Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kinerja dosen di universitas borneo tarakan, dengan pengembangan karir sebagai variabel moderator. Dengan pengumpulan data dan analisis yang baik penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi mempengaruhi kinerja dosen. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana pengembangan karir dosen memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja mereka. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika hubungan antara faktor-faktor tersebut di lingkungan universitas, dengan potensi memberikan wawasan yang lebih baik bagi atasan pembuat kebijakan dalam meningkatkan kinerja dosen di universitas borneo tarakan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan fenomena ini. Riset dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana variabel diukur dan dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Variabel pada penelitian ini terdiri dari: Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai. Output wajib kegiatan riset ini adalah artikel ilmiah nasional yang terakreditasi dan sarana prasarana penunjang kegiatan pembelajaran pada Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Dosen.

Article Info

Received date: 27 March 2025

Revised date: 30 March 2025

Accepted date: 15 April 2025

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan tinggi, kinerja dosen menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja dosen adalah tingkat motivasi mereka.

Dosen di Universitas Borneo Tarakan (UBT) memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi tersebut. Sebagai lembaga pendidikan tinggi pertama di Kalimantan Utara, UBT memiliki tanggung jawab untuk terus berinovasi dan mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi. Dosen-dosen di UBT diharapkan tidak hanya memiliki keahlian dalam bidang akademisnya, tetapi juga terus mengembangkan diri agar dapat memberikan pembelajaran yang relevan dan terkini kepada mahasiswa. Mereka juga dituntut untuk memahami dan merespons tuntutan masyarakat serta industri, sehingga kurikulum yang disampaikan dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan dunia kerja. Dengan kinerja dosen yang

baik, UBT dapat memberikan jaminan mutu dan kualitas pendidikan yang menjadi harapan bagi masyarakat dan stakeholder lainnya di Kalimantan Utara.

Akreditasi Institusi UBT tahun 2022 adalah B, harus ditingkatkan hingga mencapai status unggul. Program studi yang berakreditasi Baik Sekali sebanyak 7, sedangkan Baik Sebanyak 10 dan B Sebanyak 11. Belum ada prodi yang terakreditasi internasional. Untuk itu Mutu Kinerja, dosen dan tenaga kependidikan, mahasiswa, serta tata kelola institusi maupun program studi di lingkungan UBT perlu ditingkatkan.

Melalui penelitian ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen. Salah satu faktor yang menjadi fokus utama adalah motivasi, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi dosen terhadap kemajuan institusi. Motivasi dosen dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk minat terhadap bidangnya, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Namun demikian, peran pengembangan karir juga merupakan hal yang tidak bisa diabaikan. Pengembangan karir dapat berupa peningkatan kualifikasi, partisipasi dalam program pelatihan, atau menduduki posisi manajerial. Di Universitas Borneo Tarakan, pengembangan karir dosen dapat menjadi variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Hal ini penting untuk dipelajari karena pengembangan karir dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara motivasi dan kinerja dosen.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dengan mempertimbangkan peran pengembangan karir sebagai variabel moderasi, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen di Universitas Borneo Tarakan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan program-program yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian dosen serta kemajuan institusi secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengkaji tentang kemudian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Karir Sebagai Moderator.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Frederick W. Taylor menyatakan bahwa manusia termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik atau biologis, seperti uang atau barang (Hakimi, 2020). Maslow (1943) menambahkan bahwa motivasi muncul dari kebutuhan biologis dan psikologis, yang disusun dalam lima tingkatan hierarki. Setelah satu tingkat kebutuhan terpenuhi, akan muncul dorongan untuk memenuhi tingkat berikutnya.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang membangkitkan kemauan kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tiga Model Motivasi (Ranupandojo & Husnan, 2002), (1) Model Tradisional, Menekankan efisiensi kerja dengan imbalan materi sebagai motivator utama. (2) Model Hubungan Manusiawi, Fokus pada pentingnya interaksi sosial dan pengakuan terhadap karyawan dan (3) Model Sumber Daya Manusia, Mendorong tanggung jawab bersama dan pengembangan potensi karyawan sesuai kemampuan.

Pengembangan Karir

Pengertian karir menurut (Handoko, 2012) merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab yang lebih baik dalam menyilangkan hierarki hubungan dengan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Sinambela menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya (Sinambela, 2017). Sedangkan menurut Dessler, pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2009). Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

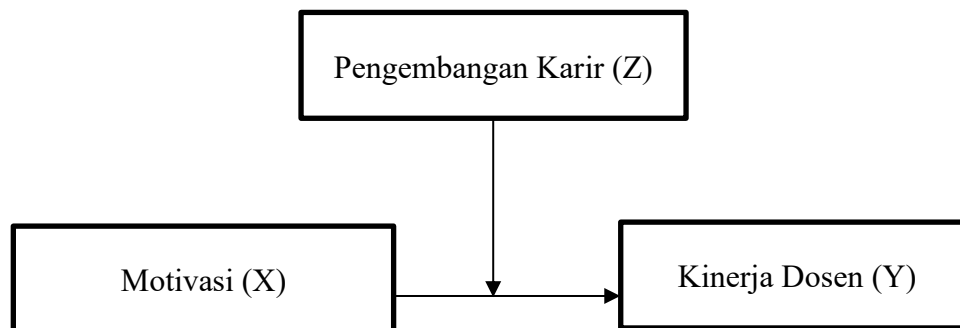
Kinerja

Kinerja berasal dari kata kinetika energi kerja, atau dalam bahasa inggris disebut dengan performance. Kinerja adalah output dari indikator-indikator atau fungsi-fungsi yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja menurut (Bernardin & Russel, 1993) didefinisikan sebagai catatan outcome tertentu yang dilakukan dan dihasilkan dihasilkan dari

suatu aktivitas tertentu dalam waktu tertentu. Sementara (Mahsun, 2006) menjelaskan kinerja sebagai tingkat pencapaian atas pelaksanaan kegiatan atau sistem atau kebijakan dalam mewujudkan suatu target, tujuan, sasaran, misi, serta visi suatu organisasi yang telah direncanakan dalam strategi organisasi. Dalam (Zainal et al., 2014) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab. Dalam hal ini seseorang sewajarnya memiliki derajat kesediaan, kemampuan, serta pemahaman tertentu. Kinerja menjadi hal penting sebagai upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Bangun menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang didapatkan seseorang yang didasarkan atas syarat-syarat pekerjaan tertentu. Suatu pekerjaan memerlukan penilaian dan pengendalian. Hal ini memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan, di antaranya sebagai bahan evaluasi dalam menjalankan organisasi, pengembangan diri untuk setiap personal dalam perusahaan, pengembangan diri bagi karyawan, meningkatkan pemeliharaan sistem, dan dokumentasi setiap kegiatan perusahaan (Bangun, 2012). Serupa juga (Gibson, 2008) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan tujuan perusahaan, hal ini digambarkan melalui kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja yang lain.

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Kerangka pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu gambaran bagaimana pengaruh atau hubungan antara variabel independent melalui variabel moderasi terhadap variabel dependen, untuk memperjelas maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka KonseptualKonseptual

METODE

Dalam riset ini, jenis riset yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain riset lapangan (survey). Metode riset kuantitatif merupakan metode riset yang berlandaskan filsafat positivism. pada penelitian ini analisis data penelitian ini menggunakan *software Smart PLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Evaluasi Measurement (Outer) Model

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada tabel dan gambar dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	Motivasi	Kinerja	Pengembangan Karir
M.1	0,926		
M.2	0,945		
M.3	0,877		
M.4	0,773		
K.1		0,835	
K.2		0,872	
K.3		0,718	

P.1	0,808
P.2	0,740
P.3	0,802
P.4	0,785

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* outer indikator sudah memenuhi persyaratan. Hal menunjukkan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi convergen validity karena penyebaran nilai loading factor yang nilainya memiliki loading factor di atas ≥ 0.50 yang menunjukkan bahwa semua loading factor telah valid.

b. Discriminate Validity

Discriminant validity memastikan bahwa setiap variabel laten berbeda satu sama lain. Validitas ini tercapai jika setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstraknya dibandingkan dengan konstruk lain. Uji discriminant validity dilakukan melalui analisis *cross loading*, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Cross Loading

	Motivasi	Kinerja	Pengembangan Karir
M.1	0,590	0,835	0,527
M.2	0,646	0,872	0,469
M.3	0,495	0,718	0,436
M.4	0,926	0,605	0,611
K.1	0,945	0,636	0,644
K.2	0,877	0,552	0,740
K.3	0,773	0,699	0,526
K.4	-0,384	-0,226	-0,284
P.1	0,423	0,427	0,808
P.2	0,877	0,552	0,740
P.3	0,364	0,390	0,802
P.4	0,449	0,435	0,785

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel *cross loading*, menunjukkan adanya discriminate validity yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator-indikator dari variabel laten lainnya serapan tenaga kerja, dan pendapatan juga mempunyai nilai loading factor yang lebih tinggi daripada loading factor dengan konstruk yang lain.

c. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian composite reliability dari *Smart PLS*:

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Motivasi	0,904	0,934
Kinerja	0,737	0,851
Pengembangan Karir	0,793	0,865

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2024

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 nilai cronbach's alpha diatas 0.60. Dari hasil output *SmartPLS* di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

d. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel Path Coefficient pada output SmartPLS dibawah ini:

Tabel 4. *Path Coefficient*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Signifikasi 5% atau (0.05) dengan <i>cut off</i> >1.96
Motivsi > Kinerja	0,623	0,631	8,194	0,000	Signifikan
Pengembangan Karir > Kinerja	0,162	0,155	2,191	0,030	Signifikan
Motivasi > Pengembangan Karir > Kinerja	0,045	0,041	0,826	0,410	Tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan *Path Coefficient* menunjukkan beberapa koefisien sebagai berikut:

1. Koefisien sebesar 0,623 menunjukkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien dapat disimpulkan Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di universitas borneo tarakan dengan tingkat signifikansi 0.000.
2. Koefisien sebesar 0,162 menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Dosen adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien dapat disimpulkan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di universitas borneo tarakan dengan tingkat signifikansi 0.030.
3. Koefisien sebesar 0,045 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Pengembangan Karir adalah Negatif. Berdasarkan nilai koefisien dapat disimpulkan Melalui pengembangan karir, Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen diuniversitas borneo Tarakan dengan tingkat signifikansi 0.410.

e. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), Jika R^2 semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel eksogen (X) adalah besar terhadap variabel endogen (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel eksogen yang diteliti terhadap variabel endogen, Sebaliknya, jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh eksogen terhadap variabel endogen, semakin mengecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (eksogen) yang diteliti terhadap variabel terikat (endogen). Nilai dari koefisien determinasinya (R^2) dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. *R Square Adjusted R*

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0,527	0,519

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2024

Tabel di atas menampilkan dua ukuran statistik penting dalam model regresi untuk variabel kinerja, yaitu R Square dan Adjusted R Square. Nilai R Square sebesar 0,527 menunjukkan bahwa 52,7% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model regresi ini. Ini berarti model memiliki kemampuan yang cukup kuat untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel-variabel yang dimasukkan.

Namun, untuk penyesuaian lebih lanjut terkait jumlah variabel bebas yang digunakan, Adjusted R Square digunakan sebagai ukuran yang lebih konservatif. Dalam hal ini, nilai Adjusted R Square adalah 0,519, yang berarti 51,9% variasi kinerja masih bisa dijelaskan setelah memperhitungkan

kompleksitas model. Perbedaan kecil antara nilai R Square dan Adjusted R Square menunjukkan bahwa model ini cukup stabil. Dengan demikian, sisanya sebesar 48,8% merupakan kontribusi variabel lain diluar penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji *t-statistic*, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Borneo Tarakan. Namun, ketika motivasi dikaitkan melalui variabel pengembangan karir, pengaruhnya terhadap kinerja dosen menjadi tidak signifikan sehingga hal ini perlu dirumuskan strategi peningkatan motivasi dan program pengembangan karir yang terarah guna mendukung dan meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Agustin, A., Suhairi, S., & Putriana, V. T. (2023). Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.663>
- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pwiyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(5).
- Gariyasa, N. M. C. (2021). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen tetap di sekolah tinggi pariwisata bali internasional denpasar. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 11(2). <https://doi.org/10.22334/jihm.v11i2.182>
- Josiah, T. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI EKONOMI SYARIAH (STES) TUNAS PALAPA LAMPUNG TENGAH. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1). <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1251>
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1). <https://doi.org/10.36982/jiegm.v11i1.1059>
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Al-Buhuts*, 14(01). <https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.418>
- Mamahit, C. E. J. (2019). ANALYSIS TO THE INFLUENCE OF TIME MANAGEMENT AND TEACHING MOTIVATION ON LECTURER'S PERFORMANCE. *Jurnal MANAJERIAL*, 18(1). <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i1.11002>
- Muhtarom, A. (2015). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten. *Tarbawi*, Vol. 1(2).
- Putra Pane, D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v4i9.705>
- Rahayu, M. (2022). Peran Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Jawa Barat di Tengah Pandemi Covid 19. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 14(1). <https://doi.org/10.37151/jsma.v14i1.92>
- Sakinah Ubudiyah Siregar, Sri Milfayetti, Ibnu Hajar, & Akmaluddin. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA LABUHAN BATU. *Visipena Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i1.1074>
- Saputra, Y. N. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 18(1). <https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i1.603>
- Sinollah, S.-, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494>
- Sufianti, A., & Permana, J. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA

- BANDUNG. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5916>
- Supriadi, D., Moeis, N., & . D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN STMIK KHARISMA KARAWANG. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i2.529>
- Wahyuningsih, N. (2016). Peranan quality of work life dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 279–292.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2). <https://doi.org/10.29407/jsp.v6i2.91>
- Yanto, A., Indarti, S., & Maulida, Y. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU. *JURNAL AL-IQTISHAD*, 16(2). <https://doi.org/10.24014/jiq.v16i2.11599>