

Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen

Achmad Gani^{1✉} Suriyanti² Mahathir Mohamad³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Muslim Indonesia¹², Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen dan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan data primer melalui Jumlah populasi 191 orang dengan metode sampel yaitu jumlah sampel yang mewakili jumlah keseluruhan dosen berjumlah 129 orang Sedangkan jangka waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan September, Oktober dan Nopember 2014. Penelitian ini menggunakan data deskriptif dan analisis statistik. Hasil uji f berdasarkan hasil analisis regresi, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian secara statistik di terima dan teruji kebenarannya. Hal ini di tunjukan oleh f rasio 74,409 dengan propabilitasnya lebih kecil dari 0,05 atau $P < 0,05$ dengan kata lain hipotesis di terima. Dari ketiga variabel yang dipilih maka nilai indeks pengaruh menunjukkan bahwa hubungan yang paling kuat adalah kemampuan (X2) dengan nilai 0,322, kemudian komitmen (X3) dengan nilai 0,301 dan budaya kerja dengan nilai 0,228. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kemampuan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen

Kata Kunci: *Kinerja budaya kerja, kemampuan, komitmen*

Abstract

This research was conducted with the aim to identify and analyze the influence of work, ability and commitment simultaneous effect on the performance of lecturers and variable most dominant influence on the performance of lecturers at universities in Maros. This study uses primary data through total population of 191 people by the method of sample is a sample that represents the total number of lecturers is 129 people, while a period of research conducted from September, October and November 2014. This study uses descriptive data and statistical analysis. F test result based on the results of the regression analysis the hypothesis in statistical research received received and verified. It is the show by f ratio propabilitasnya 74.409 with less than 0.05 or $P < 0.05$, in other words accepted hypothesis. Of the three variables are selected, then the value of the index shows that the influence of the most powerful relationship is the ability (X2) with a value of 0.322, then the commitment (X3) with a value of 0.301 and work culture with the value of 0.228. The results of this study indicate that the work culture, ability and commitment to influence the performance of lecturers.

Keywords: *Performance work culture, ability and commitment*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat tergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggotanya, dalam hal ini tergantung dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada, peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman/ takwa, akhlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis tersebut diperlukan dosen yang profesional, karena kompetensi dosen menentukan kualitas Tridarma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat studi (Dirjen Dikti, 2010).

Dosen menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan perguruan tinggi karena kedudukannya yang sangat sentral, menempatkan dosen sebagai SDM utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab perguruan tinggi. Dengan kemampuan profesional dalam hubungannya yang dekat dengan mahasiswa dan sejawat, dosen sangat menentukan perkembangan institusi, mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial kehidupan kampus. Oleh sebab itu segala upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi secara komprehensif perlu dilaksanakan agar fungsi dan perannya dapat terlaksana secara maksimal guna tercapainya tujuan perguruan tinggi.

Dosen dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh budaya kerja yang ada di dalam perguruan tinggi tersebut, perbedaan budaya tersebut di sebabkan visi, misi, tujuan, dan strategi kebijakan setiap perguruan tinggi yang berbeda. Meskipun budaya kerja berbeda di setiap perguruan tinggi, tetapi tujuan sama yakni menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mempunyai kompetensi dibidangnya. Tujuan penerapan budaya kerja pada setiap perguruan tinggi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan etos kerja produktif.

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

Menurut Peterson dan Mets dalam Hetty Murdiyani (2010) Penelitian mengenai komitmen dosen pada universitas dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan sekolah tinggi ataupun universitas, serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat. Berbagai tingkah laku ini merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan perguruan tinggi.

Fenomena yang muncul di Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros dalam pelaksanaan tugas dosen yaitu tri darma perguruan tinggi yang mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini disebabkan sebagian besar dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros selain sebagai dosen juga memegang jabatan di instansi lain sehingga dalam pelaksanaan tanggung jawab sebagai dosen di perguruan tinggi tersebut belum sepenuhnya terlaksana.

Dosen di Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros baik dosen Kopertis IX maupun dosen yayasan sudah terdapat beberapa dosen yang telah disertifikasi namun dalam hal kedisiplinan kerja, kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perguruan tinggi dan komitmen terhadap perguruan tinggi, melaksanakan penelitian, pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dan pemberian pelatihan/ penyuluhan/ penataran pada masyarakat masih kurang yang melaksanakan.

Kegiatan utama pendidikan di perguruan tinggi dalam rangka mewujudkan tujuannya yaitu kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal. Dosen merupakan sumber daya manusia yang merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dosen termasuk dalam proses pembelajaran.

Walaupun peningkatan mutu pendidikan tidak hanya pada faktor dosen saja, namun demikian dosen merupakan kunci yang paling menentukan, karena proses pembelajaran ditentukan oleh pendidik dan peserta didik. Untuk mewujudkan hal tersebut maka kinerja dosen perlu ditingkatkan yang pada akhirnya memperbaiki mutu pendidikan dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau bekerja. (Triguno 2001:13). Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2000:61).

Secara umum, komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi (Spector 2000).

Kerangka berpikir yang mendasari penelitian ini adalah kinerja dosen ditentukan oleh seberapa besar budaya kerja yang ada di dalam Perguruan Tinggi akan berpengaruh terhadap

kemampuan dosen dalam melaksanakan tugasnya dan semakin memperkuat komitmen dosen untuk tetap bergabung dalam Perguruan Tinggi. Sinergi antara budaya kerja dan kemampuan kerja akan mampu menjadi stimulasi luar biasa bagi peningkatan komitmen dosen terhadap perguruan tinggi. Lebih jauh hal ini akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen secara keseluruhan.

H1: Budaya kerja, kemampuan dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros.

H2: Kemampuan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptid dan kausalitas. Penelitian ini dilaksanakan pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros sebanyak 191 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 129 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksinya maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel indevenden	Koefisien Regresi	Uji t Statistik	Signifikansi (Prob)
Budaya Kerja (X1)	0,228	3,055	0,003
Kemampuan (X2)	0,322	4,003	0,000
Komitmen (X3)	0,301	3,502	0,001
Koefisien Korelasi (R)	0,801		
Koefisien Determinasi (R ²)	0,641		
F _{Hitung}	74,409		
Sig.Simultan	0,000		
Konstanta (b ₀)	0,55		

Berdasarkan analisis regresi berganda variabel budaya kerja (X1) adalah sebesar 0,228 dan bertanda positif menunjukkan bahwa jika budaya kerja yang dimiliki dosen pada

Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros ditingkatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen di Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. Ini berarti semakin tinggi tingkat budaya kerja yang dimiliki dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen yang bersangkutan, demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat budaya kerja yang dimiliki oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin rendah pula kinerja dosen yang bersangkutan. Jika setiap dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros mampu meningkatkan dan menanamkan dalam dirinya bahwa budaya kerja harus diterapkan dalam Perguruan Tinggi untuk kepentingan Perguruan Tinggi dan untuk diri sendiri sebagai dosen dalam rangka mengangkat harta dan martabatnya sebagai pengajar, peneliti dan pengabdian masyarakat maka peningkatan kinerja baik secara individu maupun perguruan Tinggi tempat dosen bekerja juga dapat ditingkatkan.

Berdasarkan analisis regresi berganda variabel kemampuan (X_2) adalah sebesar 0,322 bertanda positif menunjukkan bahwa jika kemampuan kerja yang dimiliki dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros ditingkatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen yaitu tridarma perguruan tinggi yang terdiri dari melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, maka kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros akan meningkat dengan nilai probabilitas = 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki dosen dalam melaksanakan tugas, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen yang bersangkutan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kemampuan yang dimiliki oleh dosen, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada Perguruan Tinggi ternyata meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Nenny Anggraeni (2008:57) dalam pencapaian kinerja suatu organisasi sangat dipentingkan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya dan sesuai dengan tugas pokok dan peranan fungsi pola ilmiah pokok (PIP) yang harus dilaksanakan kemampuan khusus yang diperlukan pegawai. Kemampuan yang tinggi serta sistematis dalam memecahkan masalah yang harus dilaksanakan yang harus dimiliki oleh pegawai diantaranya pengetahuan, keahlian, sikap dalam menyelesaikan tugas dan tanggung yang dibebankan kepadanya dan Perilaku dalam pelaksanaan tugas tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Titi Andriyani (2010) dan Nenny Anggraeni (2008) yang menyimpulkan bahwa faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Implimentasi dari hasil penelitian ini bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen terutama dalam melaksanakan tugas tri darma perguruan tinggi maka perlu meningkatkan kemampuan kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Inisiatif dalam konsep psikologi dijelaskan bahwa inisiatif merupakan konsep awal dasar dalam proses membentuk kemauan. Dalam hal ini inisiatif dapat diartikan sebagai ide atau hasrat menuju pencapaian tujuan yang digerakan untuk daya fikir yang selanjutnya digunakan dalam pertimbangan tujuan dalam kemungkinan tercapainya tujuan tertentu Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Titi Andriyani (2010) dan Nenny Anggraeni (2008) yang menyimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan analisis regresi berganda variabel komitmen (X3) adalah 0,301 bertanda positif menunjukkan bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros apabila ditingkatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros, maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen di Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. Ini berarti bahwa semakin eratnya komitmen dosen terhadap perguruan tinggi, maka semakin meningkat pula kinerja dosen yang bersangkutan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah komitmen dosen terhadap perguruan tinggi, maka akan semakin rendah pula kinerja dosen bersangkutan. Besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja dosen disebabkan karena besarnya keinginan setiap dosen untuk tetap berada pada perguruan tinggi dan meningkatkan perguruan tinggi di Kabupaten Maros.

Pengaruh komitmen yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sesuai pula temuan yang dilakukan peneliti sebelumnya Anggiat Parlindungan Simbolon (2010) sedangkan Hetty Murdiyani (2010) dengan menggunakan analisis regresi yang menguji pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja dosen menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Artinya, tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa simpulan dari hasil penelitian pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros sebagai berikut :

1. Secara simultan ketiga variabel bebas budaya kerja, kemampuan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi di kabupaten Maros dalam melaksanakan tugasnya.
2. Secara parsial ketiga variabel bebas yaitu budaya kerja, kemampuan dan komitmen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros.
3. Variabel bebas kemampuan (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros. Dalam tugas dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Dibandingkan dengan dengan variabel budaya kerja dan variabel komitmen

Referensi :

- Achmad Rozi, El Eroy ,A, 2010 . *Budaya kerja*, arozieleroy.wordpress.com
- Andriyani, Titi , 2010, *Pengaruh karakteristik biografi dan kemampuan kerja individual dosen terhadap kinerja Dosen* . Jurnal Politeknik negeri Sriwijaya
- Anggraeni, Nenny, 2008. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI)*. Jurnal Bandung.
- As'ad ,Moh, 2000. *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Asnul Madura, 2000. *Kepemimpinan Dalam Implementasi Organisasi*. Penerbit Andi Yogyakarta
- Baitul Alim, Muhammad, 2010. *Komitmen Kerja*. Blogharalazmi.blogspot.

Com.

- Barry, 2003 . *Kompensasi dan Kepuasan kerja*. Penerbit Raja grafindo Persada, Jakarta
- Dewi,Rizky, 2011. *Pengaruh Budaya Kerja dan Fasilitas terhadap Komitmen Karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang Belawa*. Skripsi Program Studi Manajemen , Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Dirjen Dikti. 2010 . *Buku Panduan Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun 2010* .Buku I. Dari <http://www.serdos.brawijaya.ac.id>.
- Dirjen Dikti.2010 *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi*
- Edy Sutirno, 2011. *Budaya Organisasi*.Jakarta, Kencana
- Euizeerahayu, 2011. *Hirarki Budaya Kerja*. www.artikata.com/arti-329913-hierarki.html.
- Farlen,Frans, 2011. *Pengaruh Motivasi kerja dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.United Tractord Samarinda*. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional VETERAN . Yogyakarta.
- Gomes, Faustimo Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan ketiga. Andi offset Jakarta
- Handoko , 2002 *Manajemen SDM*,Penerbit Gramedia Pustaka.Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta. PT. Bumi Karsa.
- Hutagaol , 2012. *Komitmen Dalam Kerja*.
- Indriyani, Henni dan Muhammadinah. 2010. *Pengaruh Kemampuan dan Jaya Disiplin Kerja PT. Rizki Kurnia Palembang*.
- Marihot Tua Efendi,Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis,Robert L dan John H Jackson .2002 *Human Resource management, 10th edition*.Thomson South Westerm, United State of America.
- Murdiyani,Hetty, 2010. *Pengaruh Beban kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap*.Tesis Pasca Sarjana. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Narsim, 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Tingkat Pendidikan Format Terhadap Parawisata Di Dinas Parawisata Kabupaten Cilacap*. Tesis Program Studi Magister Parawisata Pasca Sarjana (STEPARI) Semarang.
- Nawawi, Handari, 2000.*Perencanaan SDM Untuk organisasi profil dan Kompetitif*. Gajah Mada University press, Yogyakarta.
- Nenny, Anggraeni. 2008. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI)* .Jurnal.
- Ndraha,Taliziduhu .2003 *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 80
- Osborn dan Plastrik, 2002 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE.Yogyakarta.
- Parlindungan, Simbolon, A, 2010 .*Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Dosen di Jurusan Administrasi yang Niaga Politeknik Negeri Medan*.Jurnal.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ronawajah.wordpress.com/2007/06/21/budaya-kerja/
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari, 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sarnawiah,2013. *Beberapa Faktor Mempengaruhi Nilai Evaluasi kinerja Dosen Dengan Menggunakan Pendekatan Multirater*.UNHAS, tesis tidak dipublikasikan.
- Sedarmayanti, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Refika Aditama.
- Setiawati,Tati, 2011 .*Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia.
- Setyadi ,R, 2013 . *Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Dosen*.Jurnal

- Shikeu,2011. *Proposal Pengaruh Kinerja Dosen di Dalam Kelas Terhadap Motivasi Minat Mahasiswa*.
- Simamora,H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sopiah, 2008.*Perilaku Organisasional*. Penerbit . ANDI Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Triguno. Prasetya,2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta,Gramedia.
- Umar , Husein, 2004. *Metode penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke .6. Jakarta.PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang - undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Warsihna,Jaka, *Penelitian Budaya kerja dan kerjasama Tim*. Seri Modul JF-PTP ,KEMDIKBUD
- Wibowo, 2013 *Manajemen Kinerja*, Rajawali . Jakarta.
- Wursanto, 2004 *Manajemen Keempat Kepegawaian*. Cetakan Penerbit Kenasiar, Jakarta.