

## **FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI DI INDONESIA**

**FAUZIA AGUSTINI**

Universitas Negeri Medan

Email: Fauziagustini24@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang merupakan study konseptual. Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi intrinsik (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kenaikan pangkat dan pengembangan) mempengaruhi produktivitas kerja dosen sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia.*

**Kata Kunci: Motivasi kerja , Produktivitas Kerja, Mutu**

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

## PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan salah satu pendidikan formal dari Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan tinggi menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Surakhmad (2009: 433) mengungkapkan pendidikan tinggi merupakan sarana pencetak sumber daya manusia, perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan sebagai tempat mendidik sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi; dinamisator pembangunan; penghasil ilmuwan yang canggih; penghasil pemikir yang tajam; lembaga pelatihan penemu yang handal; persemaian pemimpin-pemimpin yang tangguh dan; penghasil pakar yang menjadi pemikir dan pelaku pembangunan.

Mutu pada pendidikan tinggi sangat penting sebab merupakan penentu mutu lulusan perguruan tinggi. Salah satu perangkat atau yang menjadi ujung tombak pendidikan tinggi adanya dosen yang bermutu. UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat".

Keterpurukan mutu kualitas manusia di Indonesia menunjukkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugas. Pelaksanaan tugas ini sangat terkait dengan peranan mutu atau kualitas dosen tersebut. (Alawiyah:2015)

Pada bidang pengajaran mutu seorang dosen erat kaitannya dengan tingkat produktivitas kerjanya yang antara lain berhubungan dengan kemampuan dosen tersebut dalam mempersiapkan pengajaran dan pada akhirnya akan dapat menghasilkan lulusan yang bermutu (Agustini:2015).

Adapun menurut Moekijat (1997) produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbang dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa seorang dosen harus efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaannya yang terkait dengan tugas utama seorang dosen yaitu melaksanakan tridharma perguruan tinggi

Siagian (2006) menyatakan salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Hal ini bermakna bahwa sebelum seseorang melakukan kegiatan atau aktifitas diperlukan daya dorong dalam diri seseorang tersebut. Motivasi kerja ini memiliki faktor-faktor yang merupakan daya dorong seorang dosen melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Alimuddin, 2012: 2). Demikian pula pada pendidikan tinggi apabila mengharapkan dosen memiliki mutu yang lebih baik maka pendidikan tinggi harus memperhatikan apa yang menjadi faktor-faktor motivasi dosen.

Hasil penelitian Agustini (2012) menyatakan bahwa Faktor motivasi instrinsik merupakan pendorong utama bagi dosen untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan

faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor instrinsik, yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis melakukan penelitian tentang Faktor-Faktor Motivasi Kerja dan Pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebagai upaya Peningkatan Kerja dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi di Indonesia. Adapun faktor-faktor yang diteliti adalah terkait dengan faktor-faktor motivasi intrinsik

## LANDASAN TEORITIS

Hasil penelitian Agustini (2012) menyatakan bahwa Faktor motivasi intrinsik merupakan pendorong utama bagi dosen untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor instrinsik, yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat dan pengembangan karyawan.

Menurut Danim (2004) menyebutkan Motivasi kerja yaitu bahwa setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang merupakan study konseptual. Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, yaitu penulis mengamati secara langsung aktivitas atau kegiatan para dosen tempat perguruan tinggi penulis mengabdikan. Data dikumpulkan juga melalui studi kepustakaan yaitu penulis mengumpulkan data via internet dan buku-buku yang terkait dengan penelitian. Adapun model pada penelitian ini sebagai berikut:



Berdasarkan Education Index yang dikeluarkan oleh Human Development Reports, pada 2017, Indonesia ada di posisi ketujuh di ASEAN dengan skor 0,622. Skor tertinggi diraih Singapura, yaitu sebesar 0,832. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (0,719) dan disusul oleh Brunei Darussalam (0,704). Pada posisi keempat ada Thailand dan Filipina, keduanya sama-sama memiliki skor 0,661. Hal ini disebabkan antara lain mutu pendidikan tinggi di Indonesia belum sesuai dengan standar pendidikan Internasional. Mutu pendidikan tinggi

ini tidak terlepas dari peranan dosen yang merupakan salah satu faktor dominan penentu keberhasilan suatu perguruan tinggi. Mutu dosen dapat diukur melalui produktifitas kerja dosen itu sendiri yang biasanya tercermin dari hasil atau output kerja mereka sesuai dengan tugas yang diemban yaitu melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi yang meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat. Produktifitas kerja dosen sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja atau dorongan yang membuat dosen melakukan tugas rutin mereka. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah motivasi kerja. Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (2005) terdapat faktor faktor motivasi kerja yaitu ekstrinsik dan intrinsik

Margono Slamet dalam Unri (2000) mengatakan bahwa, dosen dikatakan bermutu tidak menempatkan dirinya sebagai pakar yang dapat menjawab segala persoalan, tetapi lebih sebagai penolong yang memiliki pengertian yang utuh tentang bidang ilmu yang sedang dipelajari.

Motivasi kerja dosen merupakan pertimbangan utama bagi pihak manajemen perguruan tinggi sebab mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja para dosen. Oleh karena itu pihak manajemen harus memahami faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi kerja dosen.

Hasil penelitian Agustini (2012) menyatakan bahwa Faktor motivasi instrinsik merupakan pendorong utama bagi dosen untuk melakukan pekerjaan. Faktor faktor instrinsik, yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat dan pengembangan..

### **Produktivitas kerja dan Motivasi kerja dosen**

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar dapat memiliki sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Menurut Mangkuprawira (2007) produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri atas manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk.

Selanjutnya Hasibuan (2002) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktifitas kerja dosen memiliki manfaat bagi perguruan tinggi, yaitu Meningkatkan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, Meningkatkan prestasi kerja dosen, Meningkatkan prestasi kerja perusahaan Apabila produktifitas kerja rendah maka akan terlihat dari Menurunnya tingkat kehadiran karyawan, menurunnya tingkat disiplin, dan Menurunnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Agustini (2015) Adapun indikator dalam menilai produktivitas kerja karyawan antara lain yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan mutu keluaran (output) yang harus dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kejujuran pegawai

Kejujuran pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mempengaruhi hasil dari produk karena terjadi kesesuaian laporan hasil produk dengan yang sebenarnya.

3. Inisiatif

Pemikiran karyawan dalam menemukan ide cemerlang dalam menghasilkan produk yang lebih baik.

4. Absensi

Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, meliputi : jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam balik kerja.

5. Kerjasama

Kerjasama dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas, baik kerjasama antara atasan dengan bawahan atau bawahan dengan atasan, maupun sesama rekan kerja.

6. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang digunakan karyawan dalam menghasilkan produk baik berupa barang atau jasa.

Produktivitas kerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian purnama 2007 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja lebih lanjut dari hasil penelitian Yusuf (2013) menyatakan . Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya begitupula hasil penelitian Hasbullah juga menyatakan bahwa meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus didukung oleh SDM yang memiliki motivasi tinggi. Untuk mendapatkan SDM yang memiliki motivasi tinggi, diharapkan perusahaan memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari ciri-ciri orang yang termotivasi (agustini 2019) yaitu Bekerja sesuai standard

1. Senang bekerja
2. Merasa berharga
3. Bekerja keras
4. Sedikit pengawasan
5. Semangat juang tinggi
6. Disiplin

Dari ciri ciri tersebut dihapkan dosen memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memenuhi kriteria itu ciri-ciri seperti yang dikemukakan sebelumnya. apabila dosen memiliki ciri ciri tersebut maka diharapkan produktivitas kerja dosen akan mengalami peningkatan.

### **Pengaruh Prestasi kerja terhadap Produktivitas kerja Dosen**

Prestasi kerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang. Selanjutnya dinyatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Hasibuan (2008) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Handoko (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai pegawainya.

Prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. hal ini sesuai penelitian dari Taufan, Waluyo, Dewi. Dosen yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memiliki produktivitas yang tinggi pula. Kinerja dosen dievaluasi setiap satu emester yang dimuat pada Borang Kinerja Dosen (BKD) berisikan kinerja dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian dan penunjang.

### **Pengaruh Penghargaan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dosen**

Penghargaan merupakan salah satu kompensasi atau feedback dari hasil kerja seseorang yang dihargai oleh atasan atau pihak perusahaan. Hammer 2005 menyatakan bahwa komponen-komponen sistem penghargaan pada organisasi seperti uang, keuntungan, promosi harus dirangsang kepada karyawan. Mereka secara positif harus bervalensi dalam menyusun keinginan karyawan. Karyawan harus menerima bahwa variasi dalam level kinerja akan menyebabkan jumlah penghargaan yang diterima (Hammer dan Organ, 2005: 149). Penghargaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja hal ini dinyatakan pula pada penelitian Saputra, Nurlina, Hasan 2017, yang menyatakan adanya pengaruh pada penghargaan dan produktivitas kerja. Penghargaan ini dapat berupa hadiah bahkan juga pujian. Apabila seseorang menerima pujian hal ini dapat menjadi faktor motivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini pula mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja seseorang. Aktivitas dosen yang tercermin dari tugas tugas dosen juga diberikan penghargaan apabila tugas tersebut memenuhi kriteria atau standar yang sudah diberlakukan. Penghargaan ini dapat berupa tunjangan sertifikasi dosen yang diterima dosen setiap bulan apabila bobot sks yang diperoleh memenuhi standar demikian pula dosen diberikan remunerasi yang juga merupakan penghargaan bagi para dosen apabila memenuhi kriteria perguruan tinggi masing masing.

### **Pengaruh Pekerjaan itu sendiri terhadap Produktivitas Kerja Dosen**

Menurut hasil penelitian Yusuf menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pekerjaan seorang dosen tidak terlepas dari tugas tugas

tridharma perguruan tinggi yang meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat. Luthans (2002,) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan (Luthans, 2005). Apabila dosen telah melaksanakan tugas mereka dengan baik maka dengan demikian akan meningkat pula produktivitas kerja dosen.

### **Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Kerja Dosen**

Menurut Mangkunegara (2003), setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Apabila seorang dosen memiliki tanggung jawab dan memiliki kontribusi terhadap pekerjaannya, maka akan memiliki pribadi yang berdedikasi terhadap tugas-tugas utama seorang dosen.

Menurut Mulyadi (2005) tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan ditugaskan. Menurut hasil penelitian Agustini (2012) bahwa tanggung jawab faktor motivasi kerja yang memilikinilai komponen yang paling tinggi.tanggungjawab atas pekerjaan disini dimaksudkan bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikam sebagai orang yang mempunyai potensi.

### **Pengaruh Peningkatan Pangkat Terhadap Produktivitas Kerja Dosen**

Pangkat atau jabatan merupakan hal yang sangat penting bagi dosen sebab merupakan tolak ukur prestasi yang telah diraih oleh seorang dosen. Menurut Rivai (2011 : 264), karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan karier adalah seluruh jabatan yang diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Menurut Burhanuddin ( 2015 : 163) adalah Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi. Bagi dosen Aparatur Sipil Negara pengukuran peningkatan karir dapat pula diukur melalui beban kerja dosen yang dimuat dalam Satuan Kinerja. Pegawai (SKP) diukur untuk setiap semester.

Agustini 2018 mengukur perencanaan karir melalui perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

### **Pengaruh Pengembangan Dosen terhadap Produktivitas Kerja Dosen**

Pengembangan dosen merupakan usaha untuk memperbaiki pelaksanaan tugas yang sekarang maupun yang akan datang. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral

karyawan/pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan 2012).

Agustini:2018 Pengembangan dosen merupakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan dosen yang bermanfaat bagi kelancaran pelaksanaan tugas utama seorang dosen. Pengembangan dosen adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan dosen baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan.

Dengan kata lain, pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (Moekijat 2010). Pengembangan dosen sangat terkait dengan usaha-usaha pemberdayaan dosen yang dilakukan perguruan tinggi. Menurut Dee, Henkin, & Duemer (2003), pemberdayaan pada bidang pendidikan mengacu pada guru yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi pada pekerjaan mereka dan organisasi dan tingkat komitmen ini dapat dilihat dari kepercayaan diri mereka dan akibat dari kepercayaan diri mereka.

Agustini 2018 menunjukkan bahwa Pemberdayaan dosen merupakan kegiatan bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan, kinerja dan produktivitas kerja dosen dalam peranannya sebagai tenaga akademik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Mutu pendidikan tinggi ini tidak terlepas dari peranan dosen yang merupakan salah satu faktor dominan penentu keberhasilan suatu perguruan tinggi.
2. Mutu pendidikan tinggi tidak terlepas dari peranan dosen yang merupakan salah satu faktor dominan penentu keberhasilan suatu perguruan tinggi.
3. produktivitas kerja dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu, pekerjaan itu sendiri, prestasi, penghargaan, tanggung jawab,, kenaikan pangkat, dan pengembangan

### **Saran**

Peningkatan mutu pendidikan tinggi di Indonesia tidak terlepas dari mutu dosen yang tercermin dari produktivitas kerja dosen. Oleh karena itu diharapkan pemerintah dalam hal ini Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Indoneisa memberikan peluang bagi dosen agar dapat meningkatkan potensi diri dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2015). Pemberdayaan Dosen Fakultas Ekonomi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Kerjasama dengan Stakeholder di Kota Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 21(79), 24–38.
- Agustini, F. (2012). Analisis motivasi Kerja Dosen Berdasarkan teori dua Faktor untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Universitas Negeri Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 18(70), 88–103.
- Agustini, F. (2012). Pemberdayaan Dosen untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja melalui kerjasama Terhadap Stakeholder di Kota Medan . *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 18(70), 24–39.
- Agustini, Fauzia, Hilma Harmen(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Universitas Negeri Medan
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : uisupress
- Agustini, Fauzia, Dita Amanah, Dedy Ansari Harahap. 2018. *Desain Model Pemberdayaan Dosen di Medan*. 3(5)
- Alawiyah, Faridah. 2011. PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI. *Aspirasi*, 2 (1).
- Burhanuddin.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Danim, Prof. Dr. Sudarwan. 2004 *Motivasi ,Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Duemer, L. (2003). Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 257–277. <https://doi.org/10.1108/09578230310474412>
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.543
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hills International Edition.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, T.B.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : CV Pionir Jaya
- Rivai Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Surakhmad, Winarno. 2009. *Pendidikan Nasional, Strategi dan Tragedi*. Jakarta: Kompas.

Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.

Rivai Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*.

