



## OPTIMALISASI MOTIVASI KERJA DOSEN DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENGAJARAN DI PERGURUAN TINGGI: KAJIAN LITERATUR

Siti Fatimatus Syarifah<sup>1)</sup>, Adilatus Shofiyah<sup>2)</sup>, Holilatus Sahdiyah<sup>3)</sup>, Amalia Wanda Mega Retha<sup>4)</sup>, Abdul Khusi Mubarak<sup>5)</sup>, Mu'alimin<sup>6)</sup>.

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia<sup>1),2),3),4),5),6)</sup>

[sitifatimatussyarifah@gmail.com](mailto:sitifatimatussyarifah@gmail.com)<sup>1)</sup>, [adilatusshofiyah10@gmail.com](mailto:adilatusshofiyah10@gmail.com)<sup>2)</sup>,

[lil509877@gmail.com](mailto:lil509877@gmail.com)<sup>3)</sup>, [amaliawanda62@gmail.com](mailto:amaliawanda62@gmail.com)<sup>4)</sup>,

[abduhusnimubarak123@gmail.com](mailto:abduhusnimubarak123@gmail.com)<sup>5)</sup>, [muualimin@gmail.com](mailto:muualimin@gmail.com)<sup>6)</sup>

### ABSTRACT

*The success of the learning process, students' academic growth, and the standing of educational institutions are all significantly impacted by lecturers' dedication to raising the standard of instruction. The purpose of this study is to examine how lecturers use work motivation techniques to enhance the caliber of their instruction. This study's methodology is qualitative and involves a literature review or library research strategy. Data is gathered by looking through a variety of scholarly sources, including books, journals, and pertinent prior research. This study's primary goal is to determine the elements that affect lecturers' motivation for their jobs and assess how well the strategies employed to address these issues function. Based on the study's findings, lecturers' motivation for their jobs is affected by a number of internal, external, and organizational elements. As a result, this study helps create better strategies to raise the professionalism of lecturers.*

**Keywords:** Motivation, Lecturer Work, Teaching Quality

### ABSTRAK

Motivasi kerja dosen dalam meningkatkan kualitas pengajaran sangat berpengaruh bagi keberhasilan proses pembelajaran, perkembangan akademik mahasiswa, serta reputasi institusi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi motivasi kerja dosen untuk meningkatkan kualitas pengajarannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan kajian literatur atau library research, dengan teknik pengumpulan data melalui telaah berbagai sumber akademik, seperti jurnal, buku dan penelitian terdahulu yang relevan. Faktor utama penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen, serta mengevaluasi efektifitas metode yang digunakan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor internal, faktor eksternal dan faktor organisasional. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan yang lebih optimal untuk meningkatkan profesionalisme dosen.

**Kata kunci:** Motivasi, Kerja Dosen, Kualitas Pengajaran

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi, sebagai lembaga pendidikan, memiliki tanggung jawab strategis untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Perguruan tinggi, sebagai pilar utama dalam dunia akademik, harus terus meningkatkan kualitas pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang kompetitif dan berdaya saing. Peran dosen sebagai pendidik dan fasilitator dalam proses pembelajaran merupakan komponen penting yang menentukan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Motivasi kerja dosen sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi karena dosen tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan pelajaran, tetapi juga bertanggung jawab untuk menginspirasi, membimbing, dan memotivasi mahasiswa untuk berpikir kritis dan inovatif. (Fenia, 2018).

Pada perkembangan atau kemunduran suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh sistem pendidikannya, yang diharapkan oleh setiap anggota masyarakat untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan. Terdapat empat aspek utama yang menjadi fokus dalam diskusi pendidikan, yaitu relevansi, pemerataan, efektivitas, dan mutu. Sebagai tanggapan atas masalah ini, banyak pihak bekerja untuk meningkatkan standar pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, peran dan pengalaman dosen yang beragam sangat penting.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada Bab II Pasal 20 Ayat A, menggariskan dua tanggung jawab utama guru, yaitu mengajar dan melakukan tugas manajerial (*Undang-Undang Republik Indonesia*, T.T.). Sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalitasnya, dosen diharapkan dapat merencanakan dan menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu serta memberikan penilaian dan umpan balik yang efektif terhadap hasil pembelajaran. Tidak hanya penjelasan secara umum, Allah juga telah menjelaskan dalam Al-Qur'an surah Yusuf ayat 87:

يٰۤاَيُّهَا اٰدٰهُبُوا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاَخِيْهِ وَلَا تَاۡيِسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَاۡئِسُ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya: Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.”

Berdasarkan ayat tersebut, menegaskan bahwa perkataan Nabi Ya'qub a.s., kepada anak-anaknya setelah sekian lama kehilangan Nabi Yusuf AS. Meskipun ia telah bertahun-tahun berduka, ia tetap memiliki harapan bahwa Allah akan mempertemukan kembali keluarganya. Ia menasihati anak-anaknya agar tidak berputus asa dan terus berusaha mencari Yusuf dan saudaranya, dengan keyakinan penuh terhadap rahmat Allah. Pesan utama dari ayat ini adalah pentingnya optimisme, usaha yang terus-menerus, serta keyakinan kepada Allah dalam menghadapi ujian hidup (Al-Qur'an dan Terjemahan: 2019).

Berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat memengaruhi motivasi seorang dosen untuk bekerja. Faktor intrinsik termasuk kepuasan profesional, keinginan untuk terus belajar, dan keinginan untuk membuat kontribusi nyata bagi masyarakat akademik. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup kebijakan institusi, penghargaan, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan profesional. Jika motivasi dosen tinggi, maka kualitas pengajaran yang diberikan juga akan semakin baik, sehingga berdampak positif pada pemahaman dan prestasi akademik mahasiswa. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dosen dapat menyebabkan kurangnya inovasi dalam metode pengajaran, rendahnya interaksi dengan mahasiswa, serta menurunnya efektivitas pembelajaran.

Penelitian sebelumnya oleh Hayisul Iman Sukron et al. dalam jurnalnya yang berjudul "Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen" menunjukkan bahwa dosen harus memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Penelitian tersebut menemukan bahwa dosen harus lebih aktif dalam mengembangkan metode pengajaran, melakukan penelitian lebih banyak, dan lebih bersemangat untuk membimbing siswa mereka. Motivasi yang tinggi juga berdampak pada peningkatan kepuasan mahasiswa terhadap proses pembelajaran serta kualitas akademik yang lebih baik. Dengan demikian, optimalisasi motivasi kerja dosen menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran di perguruan tinggi (Sukron dkk., t.t.).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Optimalisasi Motivasi Kerja Dosen Dalam Peningkatan Kualitas Pengajaran Di Perguruan Tinggi".

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian literatur (*library research*), yang juga dikenal sebagai "kajian kepustakaan". Pendekatan kajian

literatur adalah serangkaian tindakan yang berkaitan dengan pengumpulan data pustaka dengan mencari literatur yang membahas subjek dan menggunakan metode studi kasus dalam penelitian. (Ilhami dkk., 2024). Peneliti mengkaji artikel, buku dan skripsi sesuai dengan teori yang menjadi pembahasan pada penelitian ini yaitu dengan tema “Optimalisasi Motivasi Kerja Dosen Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pengajaran di Perguruan Tinggi.” Dalam pelaksanaannya, peneliti menganalisis karya ilmiah berupa artikel, dan skripsi atau temuan penelitian terdahulu yang sudah bereputasi dan juga yang belum bereputasi. Keseluruhan karya ilmiah yang menjadi sumber kajian didapat dari *Google Scholar*, *Scispace*, *Google Book* dan *Scienedirect*, yang kemudian disitasi menggunakan *Zotero*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengertian Motivasi Kerja Dosen**

Kinerja dosen merupakan hal yang sangat penting sehingga hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk perguruan tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah kunci keberhasilan perguruan tinggi. Dalam menjalankan tugasnya, dosen memberikan pendidikan dan pengajaran kepada siswa, kegiatan penelitian, dan pengabdian untuk memberikan layanan dan membantu masyarakat yang membutuhkan bimbingan dalam bidang ilmu dosen. Dosen secara administratif adalah orang-orang dengan keahlian akademik, mereka memainkan peran penting dalam menjalankan proses pendidikan di perguruan tinggi dan dalam menjalankan tata kelola yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan institusi tersebut.

“Menurut penelitian Respatiningsih dan Sudirjo dalam Hari Wahyuni, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Mereka menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi beberapa tahapan tindakan seseorang dalam upaya mewujudkan tujuannya. Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.(Wahyuni, t.t.)

Karena setiap orang berusaha keras dan ingin mencapai hasil kerja yang tinggi, motivasi kerja sangat penting. Secara umum, motivasi kerja dapat digambarkan sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan M.S.P dalam Sri Trisnaningsih antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas, partisipasi dan kesejahteraan karyawan.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi (Trisnaningsih, t.t.).

Sedangkan Dosen sangat penting untuk perguruan tinggi yang berkualitas. Menurut Ramli dan Jalinus dalam Trie Hartiti Retnowati, dkk., keberadaan pendidik yang berkualitas sangat penting untuk sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Hal ini selaras dengan tujuan utama perguruan tinggi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi melalui proses pembelajaran. (Retnowati dkk., 2017).

Seorang dosen di Universitas Merdeka Pasuruan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya supaya mereka dapat menyatu untuk membentuk harapan kerja, dan kepuasan kerja yang dimiliki dosen adalah penilaian dari perasaan dosen terhadap pekerjaannya. Demikian Motivasi kerja dosen merupakan faktor utama yang memengaruhi efektivitas pengajaran, produktivitas penelitian, dan kontribusi dalam pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam mengembangkan materi pembelajaran, melakukan penelitian berkualitas, serta membimbing mahasiswa dengan lebih optimal. Motivasi ini dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan dalam berbagi ilmu, keinginan untuk berkembang, serta perasaan berkontribusi terhadap dunia akademik. Motivasi yang kuat mendorong dosen untuk terus meningkatkan kualitas diri dan berinovasi dalam metode pembelajaran yang digunakan (Trisnaningsih, t.t.).

#### B. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Dosen

Kinerja dosen dapat diukur dari kegiatan seseorang dosen dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Berdasarkan definisi ini, kinerja dosen dapat diukur dari semangat atau keseriusan seseorang dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam Arisal, kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma atau etika. (A dkk., 2024). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma atau etika.

Kinerja seorang dosen didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang dosen dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan akademik yang efektif. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek penting yang berkontribusi terhadap kinerja dan efektivitas kerja mereka. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal (berasal dari diri dosen) dan faktor eksternal (berasal dari lingkungan atau institusi).

#### 1. Faktor Internal

Motivasi Berprestasi, Motivasi intrinsik seperti sebuah keinginan dari dalam diri sendiri untuk meraih pencapaian prestasi dalam penelitian dan publikasi, bisa juga sebagai upaya pendorong utama kinerja dosen. Dosen dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih aktif dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Herawati & Rinofah, 2019).

#### 2. Faktor Eksternal

- a. Kepuasan kerja, kepuasan dosen terhadap kesesuaian terhadap gaji, memberikan rasa nyaman saat bekerja kerja, pemberian penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Dosen yang puas pasti akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara totalitas.
- b. Penghargaan dan Insentif, penghargaan berupa insentif finansial atau non-finansial (seperti promosi jabatan), apresiasi ini merupakan juga pengdongkrak atas menciptakan rasa bangga dan kepuasan terhadap dosen sehingga berdampak akan meningkatnya motivasi kerja dosen. Hal ini sejalan dengan teori motivasi ekstrinsik.

- c. Lingkungan kerja, dukungan institusi, seperti kelengkapan akan sarana prasarana, kebijakan yang terus mensupport penelitian, dan suasana kerja yang damai, juga sangat mempengaruhi motivasi dosen.
- d. Hubungan interpersonal, hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan mahasiswa dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja (Bandhaso & Paranoan, 2019).
- e. Faktor Organisasional

Kebijakan institusi, kebijakan perguruan tinggi yang mendukung pengembangan karir dosen, seperti pelatihan penelitian dan alokasi dana penelitian, dapat memotivasi dosen untuk lebih produktif (Sakinah Ubudiyah Siregar dkk., 2020).

Jadi, motivasi kerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik berasal dari dalam diri dosen (internal) maupun dari lingkungan kerja dan kebijakan institusi (eksternal). Faktor-faktor tersebut tidak hanya berdampak pada kinerja individu dosen, tetapi juga pada pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi secara keseluruhan

### C. Strategi Peningkatan Kualitas Dosen

Strategi untuk peningkatan sumber daya manusia diharapkan dapat membantu organisasi bersaing dengan organisasi pendidikan yang ada. Dosen profesional harus memiliki kemampuan. Kualitas kemampuan profesionalnya akan berdampak pada kualitas lulusan yang dihasilkan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, dan manusia pada umumnya. Dosen merupakan komponen penting dalam pendidikan tinggi, apapun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang dirancang pada akhirnya dosen yang melaksanakan dalam proses belajar mengajar (PBM). Mutu PBM tergantung dari kompetensi dan komitmen dosen itu sendiri.

Untuk meningkatkan produktivitas dosen, yang bermuara pada keahliannya dalam kualitas pengajarannya, strategi peningkatan kualitas pengajaran harus dilaksanakan secara berkesinambungan di perguruan tinggi. Dosen merupakan seorang yang berpendidikan dan ahli, dengan tugas utamanya mengajar di perguruan tinggi.

Untuk dapat memberikan layanan di bidang tersebut, dosen harus memenuhi kompetensi sebagai pendidik. Karena pekerjaan dosen adalah pekerjaan profesional,

kompetensi dosen adalah semua pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka. Dengan demikian, pimpinan perguruan tinggi harus mendukung peningkatan produktivitas dosen, kualitas pengajaran, dan output lulusan yang baik. (Mutia, 2024).

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada manusia, yaitu guru dan tenaga pendidik baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta kemampuan individu dan sistem yang ada dalam organisasi. Pembukuan, personalia, produksi, keuangan administrasi, dan sistem manajemen melihat kedua komponen ini berhubungan satu sama lain. Profesor harus memiliki kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Adapun penjelasan mengenai kompetensi dosen yang telah disebutkan yakni sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik. Kompetensi pedagogik ini meliputi sebagai berikut:
  - a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
  - b. Pemahaman terhadap peserta didik.
  - c. Pengembangan kurikulum atau silabus.
  - d. Perancangan pembelajaran.
  - e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
  - f. Evaluasi hasil belajar.
  - g. Pengembangan peserta didik untuk menghasilkan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang kuat, konsisten, dewasa, arif, bijaksana, berakhlak mulia, dan mampu menjadi teladan bagi siswanya dan terus berkembang.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik untuk berpartisipasi dalam masyarakat. Kompetensi ini meliputi:
  - a. Berkomunikasi lisan dan tulisan.
  - b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
  - c. Bergaul secara efektif baik dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.

Kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam dikenal sebagai kompetensi profesional. (Alba, t.t.).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komponen utama yang memengaruhi masalah telah ditemukan dan bahwa teknik yang digunakan telah dievaluasi secara menyeluruh. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara variabel yang diteliti, yang memungkinkan kita untuk membuat kesimpulan tentang pola atau tren yang memengaruhi fenomena yang diteliti. Selain itu, ditemukan bahwa beberapa aspek masih memerlukan penyempurnaan agar sistem atau metode yang diterapkan dapat berjalan lebih optimal. Kendala yang dihadapi dalam penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai tantangan yang mungkin muncul dalam implementasi nyata, sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk mengatasinya.

Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin berpengaruh. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih mendalam atau pendekatan berbasis teknologi dapat membantu meningkatkan akurasi temuan. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan studi kasus yang lebih luas guna memperoleh hasil yang lebih generalizable dan aplikatif dalam konteks yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- a, A., Widyawati, W., & DwiYama, F. (2024). The Value Of Pangadereng As A Model For Lecturer Performance Development. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 122–139. <https://doi.org/10.31538/Nzh.V7i1.4600>
- Alba, C. (T.T.). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*.
- Anderson, T. R., & Slotkin, T. A. (1975). Maturation Of The Adrenal Medulla—Iv. Effects Of Morphine. *Biochemical Pharmacology*, 24(16), 1469–1474. [https://doi.org/10.1016/0006-2952\(75\)90020-9](https://doi.org/10.1016/0006-2952(75)90020-9)
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2). <https://doi.org/10.22487/J26223090.2019.V1.I2.11885>

- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*, 3(1), 76. <https://doi.org/10.22216/Jbe.V3i1.2361>
- Herawati, J., & Rinofah, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/10.31316/Akmenika.V16i2.395>
- Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.11180129>
- Mutia, F. (2024). *Strategi Pengembangan Karir Dosen Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran*.
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., Kartowagiran, B., & Suranto, S. (2017). Model Evaluasi Kinerja Dosen: Pengembangan Instrumen Untuk Mengevaluasi Kinerja Dosen. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 21(2), 206–214. <https://doi.org/10.21831/Pep.V21i2.16626>
- Sakinah Ubudiyah Siregar, Sri Milfayetti, Ibnu Hajar, & Akmaluddin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Visipena Journal*, 11(1), 172–179. <https://doi.org/10.46244/Visipena.V11i1.1074>
- Sukron, H. I., Wulandari, R., Rahmawati, K., & Fu'adah, W. (T.T.). *Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen*. 06(2).
- Trisnaningsih, S. (T.T.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 8(1).
- Undang-Undang Republik Indonesia. (T.T.).
- Wahyuni, H. (T.T.). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen*.