

Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Incentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam

Salahuddin

Dosen Tetap Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI)

Syekh Maulana Qori (SMQ) Bangko

Abstract. This study tries to look at the influence of Discipline, professionalism and incentives through Work Motivation on the Performance of Lecturer of Islamic High School of Sheikh Maulana Qori Bangko (STAI) Merangin Regency. This study aims to determine; (1) Discipline level and professionalism, incentives, motivation and lecturer performance (2) Discipline both directly and indirectly influences motivation (3) professionalism both directly and indirectly influences motivation, (4) incentives both directly and indirectly directly influences motivation, (5) Discipline and professionalism and incentives both directly and indirectly and together influences motivation, (6) Discipline both directly and indirectly influences lecturer performance (7) professionalism both directly and indirectly directly affect lecturer performance, (8) incentives both directly and indirectly affect lecturer performance, (9) discipline and professionalism as well as incentives both directly and indirectly and jointly affect lecturer performance, (10) motivation directly influence the performance of Lecturers in the Islamic High School of Sheikh Maulana Qo ri Bangko (STAI) Merangin Regency. To improve the performance of lecturers the Islamic High School of Sheikh Maulana Qori Bangko (STAI) of Merangin Regency needs to pay attention to the factors that affect the performance of lecturers such as discipline, professionalism, incentives and motivation. Because by knowing the effect of these relationships can be used to plan and design strategies to improve lecturer performance.

Keywords: Discipline, Professionalism, Incentives, motivation and performance

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertaqwa, dan berakhhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Hamzah B. Uno (2011;15) dosen adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut dosen dan guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8). Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat (Pasal 9). Sementara mengenai sertifikat guru disebutkan dalam Pasal 11 UU No. 14/2005 itu, bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah (ayat 1,2). Sedangkan ketentuan mengenai dosen tertuang dalam Pasal 45 UU No. 14/2005 itu, Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: (a). Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, (b). Lulusan program doktor untuk program pascasarjana (ayat 2).

Pada Pasal 47 Ayat (1) ditambahkan, bahwa sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut: (a). Memiliki pengalaman kerja sebagai

pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya dua tahun, (b). Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli (c).Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Menurut J.A. Richardson dalam Pupuh Fathurrohman (2012; 132) untuk menjadi dosen dan guru yang professional harus memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu (1) menguasai ilmu pengetahuan tertentu. (2) memahami metode penyampaian bahan pelajaran. (3) Mengerti akan setiap diri murid, dengan kata lain setiap guru harus menguasai bidang studi tertentu yang diampu dan selalu mengembangkan cara penyampaian materi pelajaran. Guru profesional adalah guru yang memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa Dosen yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi di Sekolah Tinggi Agama Islam bahwa kinerja Dosen dirasakan masih belum memuaskan. Hal ini ditandai dengan fenomena-fenomena, (1) masih adanya Dosen dalam melaksanakan tugas tidak mempedomani tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan, (2) masih adanya Dosen yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas. (3) masih adanya Dosen yang belum mempunyai atau membuat perangkat pembelajaran. (4) masih banyak Dosen yang tidak melaksanakan evaluasi belajar dan tindak lanjut setelah evaluasi berdasarkan perangkat pembelajaran yang dibuat atau kurikulum yang ada . (5) masih ada Dosen ketika ada ujian yang soalnya harus dibuat oleh Dosen mata kuliah, sering juga terjadi ada Dosen yang terlambat menyerahkan naskah soal. (6) masih ada Dosen pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, (7) masih ada Dosen kurang kemauan menciptakan pembelajaran yang variatif, (8) masih adanya mahasiswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh Dosen sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang disampaikan, pelanggaran ini akan mengurangi kinerja seorang Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam dalam meningkatkan kinerja Dosen antara lain dengan peningkatan profesionalitas Dosen melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam tugas keprofesionalannya Dosen akan menghadapi berbagai masalah. Dalam kondisi seperti itu Dosen dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Untuk menghadapi masalah-masalah tersebut profesionalitas seorang Dosen sangat diperlukan. Tuntutan dan pengembangan profesionalisme Dosen menjadi perhatian global karena Dosen memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas Dosen adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek keperibadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan ketrampilan

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja Dosen yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari Dosen untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, karena motivasi menurut Hamzah B. Uno (2010; 63) dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian yaitu: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Sedangkan menurut Malone dalam Hamzah B. Uno (2010; 66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan Dosen terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai Dosen. Minat tersebut timbul dari diri

seorang Dosen untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Seperti yang terjadi pada Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin terdapat fenomena yang menunjukkan belum maksimalnya motivasi kerja, hal ini ditandai yaitu: (1) masih ada Dosen bekerja tanpa rencana pembelajaran, (2) masih ada Dosen datang terlambat, dan pulang lebih awal tanpa alasan, (3) masih ada Dosen yang tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja, (4) Memperpanjang waktu istirahat, (5) saat pergantian jam pelajaran tidak tepat masuk kelas (mengulur waktu) dan keluarnya lebih awal, dan (6) masih banyak Dosen yang kurang melibatkan diri secara aktif di dalam aktifitas- aktifitas kerja sehari- hari.

Kebiasaan seperti ini hendaknya kita kurangi atau sebaiknya kita tinggalkan karena hal ini kebiasaan yang tidak baik. Dan jangan sampai hal ini menjadi budaya kerja ataupun menjadi budaya sekolah tinggi. Kehadiran Dosen dalam proses pembelajaran di sekolah tinggi masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Dosen merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi mahasiswa Dosen sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Dosen memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu Dosen harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah Tinggi sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak berskala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah Tinggi negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang Dosen harus diikuti oleh motivasi kerja Dosen dalam mengembangkan kurikulum disekolah tinggi akan berguna, apabila Dosen mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja Dosen ditentukan oleh tingkat sejauhmana disiplin dan profesionalisme Dosen, motivasi kerja terhadap kinerja. Maka proses kegiatan belajar mengajar dapat terlaksana secara maksimal dan prestasi belajar masing-masing dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu tentu sangat diharapkan disiplin para sekolah tinggi agama islam tidak hanya batas kepercayaan yang diberikan oleh instansi, tentu saja ini membutuhkan kesadaran dari masing-masing Dosen tersebut. Sesuai dengan pengertian disiplin kerja itu sendiri yang mengatakan bahwa disiplin adalah tingkat dimana seseorang dapat melakukan sesuatu kegiatan dengan kepatuhan, dan selalu dapat tanggung jawab dalam mengerjakan kegiatan tersebut seandainya tidak ada perintah secara langsung dari pimpinan. Adapun rencana strategi peningkatan mutu Dosen sekolah tinggi agama islam kabupaten merangin dengan cara menunjukkan komitmen para anggota untuk meningkatkan kemampuan professional secara terus menerus, mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi agar para Dosen sesalu termotivasi dalam melaksanakan suatu tanggung jawab tersebut yang diberikan, maka dari itu pihak kampus selalu memberikan yang terbaik bagi Dosen dengan cara memberikan insentif kepada Dosen yang jam kerjanya lewat dari jam yang diberikan dan pada saat melakukan ujian semester.

Pengertian Disiplin

Belajar secara teratur hanya dapat dicapai apabila kita mampu mendisiplinkan diri. Menurut Arikunto (1998:118), disiplin merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karna didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Mulyasa (2004:108) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam satu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Tujuan disiplin adalah untuk mendorong para pegawai agar taat dan patuh pada ketentuan dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang

telah digariskan, sangat ditentukan oleh disiplin dosen, karna disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukan ketaatan dan rasa tanggung jawab dosen terhadap aturan yang berlaku pada organisasi. Rasa tanggung jawab ini sangat di pengaruhi oleh kondisi yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Nawawi (1985:104) disiplin adalah merupakan kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja. Kesediam mematuhi secara sadar adalah tidak ada unsur paksaan dari orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Disiplin dianggap sebagai suatu prasyarat untuk berlangsungnya seluruh aktvitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Handoko (2001:108) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Siagian (1997:305) pendisiplinan dosen suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentik pengetahuan, sikap dan prilaku dosen sehingga secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para dosen yang lain untuk meningkatkan potensi kerja. Hasibuan (2001:108) disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Nitisesmito (1982:199) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dan menurut Poerwadarminta (2003:297) disiplin didefinisikan sebagai suatu ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib. Tanpa disiplin yang baik,sulit bagi dosen untuk memberikan unjuk kerja yang maksimal, sehingga tujuan organisasipun sulit tercapai. Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan dosen agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang dosen dikatakan memiliki disiplin kerja yang yang tinggi, jika dosen yang bersangkutan konsekuwen. Konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Sesuai dengan beberapa uraian di atas, di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan kepatuhan/ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, kesadaran, dan ketepatan waktu seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan suatulembaga/organisasi. dosen seharusnya diberikan tugas-tugas yang secara intrinsik menarik minat, namun juga otonomi dalam memodifikasi sasaran untuk menjamin tujuan organisasi serta membantu mempertahankan motivasi secara menyeluruh. Jadi, indikator dari disiplin kerja adalah: (1) ketaatan pada peraturan (2) sanksi terhadap pelanggaran (3) penghargaan bagi yang berprestasi (4) tangung jawab dan kewewenagan.

Konsep-Konsep Disiplin

Terdapat tiga konsep menurut Rivai (2004:445) dalam meningkatkan disiplinan, yaitu aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan dasiplin progresif (*progressive discipline*), dn tindakan disiplin (*positive discipline*).

- 1) Aturan tungku panas, yang berfokus pada masa lalu. Menurut pendekatan ini, tindakan disiplin haruslah memiliki konsekuensi yang analog menyentuh semua tingku panas antara lain : tindakan harus dilaksanakan segera, memberikan peringataan sebelumnya, memberikan hukuman yang konsisten tanpa membeda-bedakan.
- 2) Tindakan disiplin progresif, dimaksudkan untuk memastikan bahwa terhadap hukuman minimal terhadap setiap pelanggaran.
- 3) Tindakan disiplin positif, dimaksudkan untuk mendorong pegawai untuk memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka.

Pentingnya Disiplin

Secara umum disiplin kerja penting bagi tenaga kerja dalam membina dan mempertahankan kelangsungan suatu organisasi sesuai dengan motif organisasi masing-masing, sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2004:443) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakinbaik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai

baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Siswanto (2002:292) disiplin kerja penting artinya dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Agar tenaga kerja mampu menghasilkan unjuk kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengertian Profesionalisme.

Istilah profesionalisme dosen terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai penegertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan dosen. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari bahasa Belanda Inggris “*profession*” yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian. Dan istilah guru sendiri dapat diartikan sebagai tenaga pendidik ataupun tenaga pengajar di sekolah tinggi, baik negeri, swasta maupun yang berbentuk yayasan. Menurut Cindy (2011: 1), Profesionalisme dosen adalah kemampuan untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap dosen harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah dosen cukup banyak, maka pimpinan sekolah tinggi dapat meminta bantuan ketua jurusan atau dosen senior untuk melakukan supervisi. Keberhasilan pimpinan sekolah tinggi sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kinerja dosen yang ditandai dengan kesadaran dan ketrampilan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Menurut Karsidi (2005; 15), mengemukakan bahwa profesionalisme dosen harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap dosen, baik di bidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodelogi. dosen harus bertanggung jawab atas tugas-tugasnya dan harus mengembangkan kesejawatan dengan sesama dosen melalui keikutsertaan dan pengembangan organisasi profesi dosen. Menurut Danim (2010:18), mengemukakan bahwa profesionalisme bagi seorang dosen adalah adanya kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik, sehingga mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai profesionalisme dosen yaitu suatu sifat yang harus ada pada seorang dosen dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dosen tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa menganggu tugas pokok guru itu sendiri dalam kegiatan belajar mengajarnya.

Tantangan Profesionalisme Bagi Seorang Dosen

Menurut Karsidi (2005; 11-13), mengemukakan beberapa tantangan bagi dosen yang profesional pada saat ini yaitu:

1. Perkembangan Teknologi Informasi.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme dosen, terjadinya revolusi teknologi informasi merupakan sebuah tantangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak. Adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian akan mengubah pola hubungan dosen-mahasiswa, teknologi instruksional dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Kemampuan dosen dituntut untuk menyesuaikan hal demikian itu. Adanya revolusi informasi harus dapat dimanfaatkan oleh bidang pendidikan sebagai alat mencapai tujuannya dan bukan sebaliknya justru menjadi penghambat. Untuk itu perlu didukung oleh suatu kehendak

dan etika yang dilandasi oleh ilmu pendidikan dengan dukungan berbagai pengalaman para praktisi pendidikan dilapangan. Perkembangan teknologi menyebabkan peranan sekolah tinggi sebagai lembaga pendidikan akan mulai bergeser. Sekolah tinggi tidak lagi akan menjadi satu-satunya pusat pembelajaran karena aktivitas belajar tidak lagi terbatasi oleh ruang dan waktu. Peran dosen juga tidak akan menjadi satu-satunya sumber belajar karena banyak sumber belajar dan sumber informasi yang mampu memfasilitasi seseorang untuk belajar.

2. Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan.

Paradigma pembangunan yang dominan telah mulai bergeser keparadigma desentralistik. Sejak diundangkan UU No. 22/ 1999 tentang Pemerintah Daerah maka menandai perlunya desentralisasi dalam banyak urusan yang semula dikelola secara sentralistik. Salah satu tujuan dari desentralisasi adalah untuk meningkatkan pengertian rakyat serta dukungan mereka dalam kegiatan pembangunan dan melatih rakyat untuk dapat mengatur urusannya sendiri. Ini artinya, bahwa kemauan berpartisipasi masyarakat dalam pembangunan (termasuk dalam pengembangan pendidikan) harus ditumbuhkan dan ruang partisipasi perlu dibuka selebar-lebarnya. Bergesernya paradigma pembangunan yang sentralistik ke desentralistik telah mengubah cara pandang penyelenggaraan negara dan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan. Pembangunan harus dipandang sebagai bagian dari kebutuhan masyarakat itu sendiri dan bukan semata kepentingan negara. Pembangunan seharusnya mengandung arti bahwa manusia ditempatkan pada posisi pelaku dan sekaligus penerima manfaat dari proses mencari solusi dan meraih hasil pembangunan untuk dirinya dan lingkungannya dalam arti yang lebih luas. Dengan demikian, masyarakat harus mampu meningkatkan kualitas kemandirian mengatasi masalah yang dihadapinya, baik secara individual maupun secara kolektif.

Dimensi Profesionalisme Dosen

Menurut Danim (2010: 59), mengemukakan bahwa dimensi dalam keprofesionalan seorang dosen dapat dilihat dari beberapa bagian yaitu:

1. Knowledge Criteria

Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seorang dosen meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum.

2. Performance Criteria

Kemampuan dosen yang berkaitan dengan berbagai ketrampilan dan prilaku yang meliputi ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa dan ketrampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar.

3. Product Criteria

Kemampuan dosen dalam mengukur kemampuan dan kemajuan mahasiswa setelah mengikuti proses belajar mengajar.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Dosen

Menurut Danim (2010: 56), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme bagi dosen, antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi.
2. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (ketrampilan dan keahlian khusus yang dikuasai).
3. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian khusus yang dimilikinya.

Insentif

Insentif merupakan suatu hal yang mengarahkan kepada rangsangan dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan dapat menjamin kepuasan kerja yang bermuara kepada semangat

kerja dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Kamaruddin (1994) mengatakan insentif adalah suatu hal baik dalam bentuk uang maupun barang yang mendorong tindakan sehingga produktivitas seseorang meningkat. Hasibuan (2000) mengemukakan material insentif adalah daya perangsang yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang berbentuk uang dan barang-barang. Non material insentif adalah daya perangsang yang tidak berebentuk materi seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bitang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya. Siagian (2000) mengatakan bahwa imbalan adalah suatu upah yang wajar diberikan kepada seseorang sesuai dengan yang diperbuat/dikerjakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dengan memberikan insentif kepada seseorang pegawai, diduga dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Timpe (1991) mengatakan bahwa untuk merubah dan memperbaiki performance karyawan harus tersedianya imbalan, karena orang akan berubah bila mereka melihat ada imbalan berharga minsalnya kenaikan gaji, pindah kerja dan penugasan khusus.

Menurut Dubin (1968) insentif sebagai imbalan organisasi terhadap motivasi individu yaitu seorang karyawan menerima insentif sebagai imbalan dari produktivitas hasil kerjanya. Sedangkan Damin (2004) mengatakan insentif merupakan bagian integral dalam upaya memotivasi pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan tingkat disiplin kerja pegawai meningkat, dan Dessler (1997) mengatakan insentif adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi dari pada yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut pusat pembinaan dan pengembangan Bahasa Departemen P&K Republik Indonesia (1980) insentif adalah pemberian daya perangsang bekerja dengan segala upayanya, insentif tidak sama dengan lainnya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan motive, tujuan, kebutuhan, waktu dan tempat. Pada pokoknya jenis insentif ini dapat dibedakan atas :

- a. Insentif material, yaitu segala daya pendorong yang dapat dinilai dengan uang, maka pemberian upah atau gaji yang sepadan dengan kebutuhan dan merupakan salah satu usaha, untuk melipat gandakan daya kerja pegawai.
- b. Insentif semi material, yaitu daya pendorong yang diberikan kepada pegawai sehingga kegairahan kerjanya tinggi tidak dalam bentuk uang, daya pendorong ini biasanya dalam bentuk :
 1. Penempatannya dalam jabatan yang tepat sesuai.
 2. Memberikan latihan-latihan, penataran dan loka karya untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan.
 3. Memberiakan promosi yang jujur dan wajar.
 4. Pekerjaan dan jabatan yang terjamin.
 5. Adanya partisipasi dalam kerja.
 6. Kondisi dan situasi tempat kerja yang menyenangkan .
 7. Pemberian imformasi yang jelas.
 8. Fasilitas kerja yang memadai.
 9. Adanya sarana-sarana untuk rekreasi, kesehatan, perumahan, peristirahatan, kendaraan dinas, perhatian terhadap kesejahteraan, dan segala sesuatu yang dapat meningkatkan daya dorong kerja pegawai.
- c. Insentif Non material, adalah segala sesuatu perangsang atau dorongan yang diberikan yang dapat meningkatkan kegairahan kerja yang tinggi. Daya dorong yang bukan berbentuk materi ini adalah :
 1. Sikap atasan atau pimpinan terhadap pegawai.
 2. Perhatian atasan atau pimpinan terhadap pegawai selaku individu.
 3. Sikap simpatik.
 4. Perhatian dari kelompok kerja.
 5. Tidak dicurigai dalam melakukan pekerjaan.
 6. Atasan atau pimpinan yang tidak mementingkan diri sendiri (egois).
 7. Menimbulkan kepercayaan terhadap dirinya.

Berdasarkan paparan diatas, insentif yang dimaksud dalam penelitian ini rangsangan yang datang dari luar diri pegawai, yang menimbulkan keinginan untuk lebih komitmen dalam pelaksanaan tugas. Rangsangan

tersebut dapat berwujud material maupun non material. Adapun indicatornya adalah : (1) Keadilan, (2) kecukupan, (3) Kesesuaian dengan tugas, (4) Imbalan yang memadai.

Pengertian Motivasi

Menurut Luthans motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut B. Uno(2010: 1), Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hakikat Motivasi

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya.Pegawai adalah manusia dan manusia adalah mahluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali.Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu. Menurut Manullang seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut:

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.
2. Pegawai menetukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Pegawai lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tension*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang.Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai.Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi.Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban Menurut Gustiyah (2009;55), menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor Internal.

- a. Kematangan pribadi.

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasi kerjanya.

b. Tingkat pendidikan.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun dihargai sebagaimana layaknya oleh pimpinan maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c. Keinginan dan harapan pribadi.

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan.

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan.

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang.

Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal.

a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

b. Kompensasi yang memadai.

c. Supervisi yang baik.

d. Adanya penghargaan atas prestasi.

e. Status dan tanggung jawab

f. Peraturan yang berlaku.

Faktor-faktor motivasi dalam dunia kerja menurut Handoko (2010:02) meliputi beberapa faktor sebagai berikut:

a. Perhatian institusi terhadap karyawan.

b. Pemberian penghargaan dan pujian bagi karyawan berprestasi.

c. Adanya usaha peningkatan kualitas karyawan.

d. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

e. Hubungan kerja antara sesama karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:170) yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor diluar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005:78) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi seseorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya melalui motivasi, karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan- kebutuhan dan harapan yang berbeda. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya

perilaku seseorang, maka dapat dikatakan yang paling kuat, pada saat tertentu akan merupakan faktor pendorong yang menggerakkan seseorang yang berperilaku kearah peningkatan kinerja karyawan.

Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja menurut Kamus besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselasaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Wahyudi (2012; 128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wahyudi (2012; 128) kinerja Dosen adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Dosen dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanakan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja Dosen terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Sehingga kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh Dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai Dosen. Dengan demikian kinerja seorang Dosen itu akan berpengaruh dengan siswa terutama tingkat kelulusan dan rata-rata nilai ujian nasional yang dicapai oleh masing-masing mahasiswa tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar Dosen, antara lain: disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi kerja, kemampuan kerja, status sosial Dosen. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian Dosen menyebabkan menurunnya kinerja mengajar Dosen. Sangat sedikit Dosen yang mempunyai motivasi yang tinggi di sekolah tinggi. Dosen yang tidak mempunyai motivasi tinggi adalah Dosen yang tidak memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif karena tenaganya kurang digunakan untuk mengajar di berbagai sekolah tinggi, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif sehingga tidak dapat mengakses di mana-mana serta jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari pimpinan sekolah tinggi. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki Dosen tersebut merupakan salah satu penyebab kinerja mengajar Dosen yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji Dosen yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Menurut Wahyudi (2012; 129) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat di mana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.
5. Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

Sedang menurut Prawirosentono dalam Wahyudi (2012; 130) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektifitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai ini disebut efektif sedang efisien adalah faktor yang mempengaruhi efektifitas.

2. Otoritas (wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin, disiplin adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, inisiatif adalah daya dorang kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, keterandalan, kehadiran tepat waktu, pengetahuan, kemampuan, dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian dengan variabel disiplin, profesionalisme dan insentif melalui motivasi dan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dengan 30 orang responden dengan memberikan pernyataan dalam menjawab kuesioner dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
2. Profesionalismesecara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
3. insentif secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
4. Disiplin, Profesionalisme dan insentif secara langsung maupun tidak langsung dan bersama-sama berpengaruh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin..
5. Disiplin, Profesionalisme dan insentif secara langsung dan tidak langsung bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
6. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

DAFTAR PUSTAKA

- Hapzi Ali, 2014, *Tutorial & Path Analysis Berbasis SPSS 20*
- Hapzi Ali, Nanda Limakrisna 2013, *Metodelogi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Hamzah. 2006. *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi aksara
- Muhidin, Sambas, A & Maman Abdurrahman, 2007, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*, Penerbit Setia, Bandung
- Hasibuan, Malayu. 1999. *Organisasi dan Motifasi*. Jakarta: Bumi ksara.(2001). *Manajemen dasar Pengetahuan masalah*. Jakarta :Bumi Aksara
- J.Winardi. 2001. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta:PT. Raja Gravindo Persada.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Gaung Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, anwar Prabu. 1998. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : PT. Trigerda Karya Bandung.
- Uno B, Hamzah, 2011, *Profesi Kependidikan: Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT Rineka Cipta.