

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

MUSDALIFAH, MIFTAHUL CHAERAT, NUR ALFI SYAHRI

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Email: [musdalifahmpi@gmail.com](mailto:musdalifahmpi@gmail.com), [miftahulchaerat558@gmail.com](mailto:miftahulchaerat558@gmail.com),  
[nuralfisyahri617@gmail.com](mailto:nuralfisyahri617@gmail.com)

### ***Abstract: The Effect of Work Motivation on the Performance of Education Personnel in the Department of Islamic Education Management***

*This study aims to determine work motivation on the performance of education staff at the Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at UIN Alauddin Makassar. This study has two variables, Work Motivation (X) and Education Personnel Performance (Y). The population in this study were all educational staff at the Department of Islamic Religious Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, and the sample was 3 respondents who were selected based on simple random sampling. Collecting data using a work motivation questionnaire and a performance questionnaire. Data analysis in this study used simple descriptive statistical analysis data, and from the categorization of work motivation the lowest score was 60, the highest score was 72 with an average of 65, and a standard deviation of 6. While the performance obtained the lowest score of 41, the highest score of 44 with an average 43, and a standard deviation of 2.*

**Keywords:** *Performance, Education Personnel Performance, Work Motivation.*

### **Abstrak: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Tenaga Kependidikan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dan sampelnya 3 responden yang dipilih berdasarkan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi kerja dan angket kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data analisis statistik deskriptif sederhana, dan dari kategorisasi motivasi kerja diperoleh skor terendah 60, skor tertinggi 72 dengan rata-rata 65, dan standar deviasi 6. Sedangkan kinerja diperoleh skor terendah 41, skor tertinggi 44 dengan rata-rata 43, dan standar deviasi 2.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kinerja Tenaga Kependidikan, Motivasi Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Perguruan tinggi adalah organisasi yang tempat bergantungnya paling banyak pada kinerja sumber daya manusia yang menjadi anggotanya, termasuk para dosen dan Tenaga Kependidikan. Untuk menghasilkan lulusan terbaik dan berkualitas tentunya diperlukan proses yang tidak biasa namun luar biasa. Dalam upayanya tersebut tenaga kependidikan sebagai tenaga penunjang akademik dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tenaga Kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranstrategik dalam memberikan pelayanan, baik kepada mahasiswa maupun dosen perlu memiliki kompetensimemadai. Pencapaian Kinerja yang diharapkan memerlukan motivasi kerja. Karena tanpa motivasi maka akan menurunkan semangat kerja, merosotnya prestasi kerja, serta sering terjadi kesalahan-kesalahan.

Motivasi kerja secara umum adalah kekuatan yang mendorong, memberi arah dan mempertahankan setiap tindakan yang disebut kerja dengan tujuan memenuhi needs, drives atau desire untuk memperoleh incentives.

Kinerja yang baik akan memberikan pengaruh bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan dan pengaruh motivasi kerja di UIN Alauddin Makassar maka perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang terkait faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan terkhususnya di Fakultas Tarbiyah & Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam, menganalisis sejauhmana faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah & Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dan menganalisis apakah memang motivasi kerja betul-betul memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.

Karena itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian khususnya di Fakultas Tarbiyah & Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar. Maksud penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam”

Penelitian ini juga didukung oleh 2 jurnal yang berkaitan diantaranya yaitu : penelitian yang dilakukan oleh Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardika (2017) hasil penelitian menunjukkan UM Surabaya perlu terus melakukan peningkatan motivasi TKP melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan keterampilan, pola kegiatan yang bertujuan menciptakan hubungan persahabatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam penyelesaian tugas dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan TKP UM Surabaya menjadi lebih produktif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Syuderajat hasil penelitian ini, rendah dan cenderung rendahnya motivasi kerja Tenaga Kependidikan di Fikom UNPAD ini terjadi

karena kurangnya keyakinan pegawai bahwa akan mendapatkan imbalan jika menampilkan perilaku yang diharapkan dimana imbalan dari instansi dimaknakan sangat bernilai bagi pegawai. Namun di samping itu ada hal-hal lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mendasari Tenaga Kependidikan di Fikom UNPAD kurang motivasi untuk berprestasi. Hal ini menjadikan stigma bahwa PNS adalah pegawai yang malas.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Kinerja Tenaga Kependidikan***

Wahjosumidjo (2002) mendefinisikan kinerja sebagai “sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu supaya tercapainya tujuankelompok dalamsuatu unit kerja.”

Sri Haryani (2002) mengemukakan bahwa “seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidak yaitu dari kinerjanya. Kinerja adalah penampilanhasilkarya personal baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi”.

Mathis & Jacksn (2004) mendefinisikan kinerja sebagai “Performance is essentially what an employee does or does not to do” (Kinerja intinya merupakan apa yang dilakukan oleh pegawai)

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dilihat dari hasil kerjanya apakah itu baik atau tidaknya.

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut:

#### **a. Hasil kerja**

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya

#### **b. Perilaku kerja**

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

- 1) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang,
- 2) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang

didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaannya. Kerja sama (*team work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

c. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabaran yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja yaitu : hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi. Karena setiap pekerjaan yang baik akan memperoleh hasil yang baik jika perilakunya adalah hal yang positif seperti disiplin kerja, serta sifat yang merupakan bawaan dari diri pribadi.

### ***Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja***

Menurut A. Dale Timple (1992), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yaitu: berhubungan erat dengan sifat seseorang dan lingkungan kerjanya karena untuk hasil kerja yang baik diperlukan koordinasi yang baik antara bos dan karyawannya atau atasan

dan bawahannya agar bawahan tersebut nyaman dengan pekerjaannya maka atasan juga harus bersifat yang baik agar feed back nya juga baik.

### ***Motivasi Kerja***

Menurut Mangkunegara (2011) motivasi “merupakan suatu kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja)”. Abraham Maslow memberikan teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri. Menurut Malthis (2006), “motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”. Menurut KBBI, motivasi adalah “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan suatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”

Menurut KBBI, kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu.

**Terry Mitchel** (dalam Werner dan DeSimone, 2006)

*“Work motivation is the psychological processes that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed.”*

Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2012) terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi)

Motivasi kerja diartikan sebagai sebuah proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi seseorang terutama dalam peningkatan kualitas kerja serta dengan adanya motivasi kerja maka setiap tindakan seseorang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

### ***Aspek-aspek Motivasi Kerja***

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan karyawan. Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja sesuai dengan peraturan dan norma yang telah ditetapkan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide, disusun dengan teliti, buatan sendiri bukan tiruan sehingga membuat hasil yang mendukung pada kualitas kerja lebih baik.
- c. Kepercayaan Diri. Yakin akan kemampuan yang dimiliki, mandiri, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab.
- d. Daya tahan terhadap tekanan. Reaksi karyawan terhadap emosional yang tidak menyenangkan dirasakan sebagai ancaman ketidakseimbangan dengan cara sendiri.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Sadar akan tanggung jawab setiap melakukan pekerjaan karena adanya kewajiban dalam melakukannya.

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja :

- a. Perilaku (*Direction Of Behavior*)
- b. Tingkat Usaha (*Level Of Effort*)
- c. Tingkat Kegigihan (*Level Of Persistence*)

Dari beberapa pendapat diatas yang paling sesuai dengan penelitian ini adalah pendapat Munandar (2001) bahwa aspek-aspek motivasi kerja yaitu adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

#### ***Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja***

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja:

- a. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras.
- b. Faktor Penyehat: faktor yang memiliki fungsi untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor lain mengenai motivasi:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas yang paling sesuai dengan penelitian ini adalah pendapat Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) bahwa faktor-faktor motivasi yaitu : supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan dan praktik perusahaan, benefit dan sekuritas pekerjaan, karena bukan hanya beberapa orang saja tapi hampir setiap orang akan termotivasi jika supervise, hubungan interpersonal nya baik, atau tidak bisa dipungkiri bahwa gaji adalah faktor yang paling banyak memotivasi seseorang, mengapa demikian karena gajinya tinggi maka seseorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kerjanya yang baik untuk hasil yang memuaskan, kebijakan serta benefit juga faktor yang mendorong seseorang, karena jika kebijakan yang ada dalam suatu perusahaan itu baik maka seorang karyawan akan betah di suatu perusahaan, begitupun dengan benefit yang di peroleh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis *expost facto*. Penelitian ini berlokasi di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbitah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga kependidikan jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang berjumlah 5 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Simple Random dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu akhirnya terpilihlah sampel sebanyak 3 orang. Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan metode angket, kemudian data yang diperoleh dari instrument tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Statistika Deskriptif**

Motivasi Kerja		Kinerja Tenaga Kependidikan	
Maximum	72	Maximum	44
Minimum	60	Minimum	41
Mean	65	Mean	42
Standard Deviation	6	Standard Deviation	2

\*Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2020

### Kategorisasi Motivasi Kerja

Angket penelitian ini berjumlah 20 item soal dengan 4 alternatif jawaban dan 4 kriteria penilaian, sehingga diperoleh rentangan skor 60 sampai 72. Data ini diperoleh dari 3 responden yakni Tenaga Kependidikan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Berdasarkan data Motivasi kerja memiliki skor terendah 60 dan skor tertinggi yaitu 72, dengan mean 65, dan standar deviasi sebesar 6

### Kategorisasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Angket penelitian ini berjumlah 15 item soal dengan 4 alternatif jawaban dan 4 kriteria penilaian, sehingga diperoleh rentangan skor 41 sampai 44. Data ini diperoleh

dari 3 responden yakni Tenaga Kependidikan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Berdasarkan data Tenaga Kependidikan memiliki skor terendah 41 dan skor tertinggi yaitu 44, dengan mean 42, dan standar deviasi sebesar 2.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja sangat penting jika di terapkan setiap saat, untuk dapat memberikan pengaruh yang lebih baik untuk lembaga organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Kadir, dkk, (2014) “*Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru*” *Jurnal Ekonomi* Vol. 22 No. 2
- Aldo Herlambang Gardjito, dkk, (2014) “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1
- Diyanti, dkk, (2017) “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor (IPB)*” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* Vol. 3 No. 3
- Fajar Syuderajat, (2016) “*Motivasi Kerja terhadap Kinerja studi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Komunikasi Padjajaran*” artikel
- Husaini Usman.(2006). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara.(2011). A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: CV. Kurnia
- Online Translation, kbbi.web.id.2017.*

- Rizka Sulistiyoningrum, Eva Andayani. (2013). *Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Jakarta*.
- Siti Salbiyah, Budi Wahyu Mahardika, (2017) “*Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya*”. Jurnal Balance Vol. XIV No. 2
- Surya Akbar, (2018) “*Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*”Jurnal JIAGANIS Vol. 3, No. 2
- Yoeyong Rahsel, (2016) “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung*. Jurnal Manajemen Magister Vol. 02 No. 02
- Yuhanna Aftika, dkk, (2017) “*Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor (IPB)*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen(JABM) Vol. 3 No. 2