BAB V
KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen. terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X1), terhadap variable Kinerja Dosen (Y) yaitu sebesar 3,34%. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka kinerja dosen akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah pula kinerja yang dimilikinya, dengan kata lain rendahnya kinerja dosen di IAIN Curup disebabkan oleh rendahnya Budaya Organisasi yang dimiliki seperti karakter individu, menganut nilai-nilai organisasi sehingga rendahnya kemauan untuk berinovasi dan keberanian mengambil resiko, kerja yang berorientasi pada hasil dan berorientasi pada tim, agresivitas serta menciptakan kestabilan organisasi baik oleh setiap personil dosen secara individual maupun kelompok yang ada di lembaga tersebut.

   Pada hal budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, budaya organisasi juga mampu mendukung strategi organisasi serta mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan prilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi.
2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) yaitu sebesar 16,24%. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja dosen. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan kepemimpinan, maka kinerja dosen semakin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

rendah pula, dengan demikian rendahnya kinerja dosen di IAIN Curup disebabkan oleh rendahnya kepemimpinan yang dikembangkan di lembaga tersebut antara lain kemampuan dalam menetapkan visi dan misi, kemampuan pimpinan sebagi *agent of change* serta kemampuan untuk menyampaikan gagasan termasuk mensosialisasikan visi dan misi yang telah dirumuskan. Dari penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan ini memberikan kontribusi yang tinggi terhadap rendahnya kinerja dosen bila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

3. Terdapat pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap kinerja dosen. Terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Kompetensi Profesional (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) yaitu sebesar 2,82%. Artinya, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki dosen, maka kinerja dosen akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi profesional, maka kinerja dosen semakin rendah pula.

   Sekaitan dengan rendahnya kinerja dosen seabagai akibat dari kompetensi profesional terlihat dari kemampuan dosen dalam hal ; Pertama, menyiapkan dokumen perkuliahan mulai dari penyiapan silabus, bahan perkuliahan seperti *hand out*, media, penyiapan panduan praktikum dan sebagainya, padahal dokumen ini sangat dibutuhkan dalam peroses perkuliahan. Kedua, melaksanakan perkuliahan, dimana dalam pelaksanaan perkuliahan banyak dosen yang belum mentaati jadwal perkuliahan, sehingga perkuliahan sering dilaksanakan tidak mengikuti jadwal yang ditetapkan, termasuk komitmen dalam menerapkan kontrak perkuliahan yang telah dirumuskan bersama antara dosen dengan mahasiswa serta rendahnya penguasaan dosen terhadap isu-isu mutakhir yang digunakan sebagai pengembangan materi perkuliahan.

4. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X4) terhadap Kinerja Dosen (Y) yaitu sebesar 7,34%. Artinya semakin tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja dosen, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja dosen.

Rendahnya motivasi kerja dosen ditunjukkan dengan rendahnya kemauan akan pencapaian keberhasilan, kamauan untuk bekerja keras serta kemauan untuk bertanggung jawab. Sehingga dalam pelaksanaan tugas dosen baik dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sering terlaksana apa adanya, sebagai kegiatan rutinitas yang mau tidak mau harus mereka jalankan. Akan tetapi apakah tugas yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal atau tidak sekaligus ini merupakan konsekuensi rendahnya kemauan bekerja keras serta rasa tanggung jawab.

5. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen. Terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (X4) yaitu sebesar 2,62% . Artinya semakin baik budaya organisasi, maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi, maka akan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki dosen.
6. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja dosen. Terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X2) terhadap motivasi kerja (X4) yaitu sebesar 22,18%. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan kepemimpinan, maka akan semakin rendah motivasi kerja.
7. Terdapat pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap motivasi kerja dosen. Terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Kompetensi Profesional (X3) terhadap motivasi kerja (X4) yaitu sebesar 4,62%. Artinya, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki dosen, maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi profesional yang dimiiki , maka akan semakin rendah motivasi kerjanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

8. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja. Terdapat kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) melalui motivasi kerja (X4) yaitu sebesar 0,63%. Artinya melalui motivasi kerja dosen semakin baik budaya organisasi, maka kinerja dosen akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah pula kinerja yang dimilikinya.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja. Terdapat kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) melalui motivasi kerja (X4) yaitu sebesar 4,28%. Artinya melalui motivasi kerja, semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kinerja dosen. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan kepemimpinan, maka kinerja dosen semakin rendah pula melalui motivasi kerja.
10. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja. Terdapat kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi Profesional (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) melalui motivasi kerja (X4) yaitu sebesar 0,78%. Artinya melalui motivasi kerja, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki dosen, maka kinerja dosen akan meningkat. Sebaliknya, melalui motivasi kerja, semakin rendah kompetensi profesional maka kinerja dosen semakin rendah pula.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

B. Implikasi Penelitian

1. **Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Dosen melalui Peningkatan Budaya Organisasi**

   Dalam rangka peningkatan kinerja dosen melalui peningkatan budaya organisasi diperlukan beberapa hal sebagai berikut:

   Pertama, Sebuah institusi yang telah memiliki suatu rencana kerja yang sempurna, namun bila tidak mempunyai orang-orang yang

berkualitas dan mempunyai komitmen untuk melaksanakannya maka rencana tersebut tidak akan berarti apa-apa. Artinya, manusia sebagai sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi, dimana dengan bakat, minat, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dimilki, dapat dimamfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, peran dari manejemen sebuah lembaga untuk mengelola semua potensi dimaksud, sehingga semuanya itu menjadi bahagian dari perilaku individu untuk melakukan pekerjaan yang dalam hal ini diistilahkan dengan karakter. Apabila karakter kerjanya baik maka individu tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila karakter kerjanya kurang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Guna mewujudkan hal tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi perlu dibangun budaya organisasi, seperti : budaya disiplin, tanggung jawab, rasa memiliki terhadap lembaga, kerjasama, yang pada akhirnya semuanya akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi sekaligus akan melahirkan kinerja yang tinggi, maka produktivitas kerja dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat akan semakin meningkat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

Kedua, Pada dasarnya setiap individu yang rada dalam organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak dalam menjalankan aktivitasnya agar tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari individulain. Sesuatu itulah yang dimaksud dengan budaya organisasi yang meliputi norma-norma, nilai-nilai dan aturan-aturan khusus yang dianut dan dilaksanakan oleh setiap individu dalam melakukan tugas pokok dan fungsi yang diembannya, budaya yang telah terbangun tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan berbagai aktifitas dalam organisasi.

Ketiga, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja, dengan kata lain, apabila budaya organisasi tumbuh, berkembang, terbina dan terpelihara dengan baik maka kinerja individu dalam organisasi akan baik, sebaliknya bila budaya organisasi tidak terbentuk, tidak terbina dan tidak terkelola dengan baik, maka kinerja individu akan rendah.

Keempat, budaya organisasi akan dapat dijadikan alat dalam peningkatan kinerja apabila budaya dalam organisasi tersebut memiliki ukuran atau standar yang jelas dan tegas untuk diterapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang telah ditetapkan tersebut dijadikan dasar untuk menilai kinerja individu yang ada dalam pelaksanaan tugas pokoknya, sekaligus hasil penilaian ini digunakan untuk kenaikan pangkat dan jabatan dosen, serta syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi.

2. Upaya untuk meningkatkan Kinerja dosen melalui peningkatan Kepemimpinan

Pertama, kepemimpinan yang kuat adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi semua pihak guna mencapai tujuan organisasi. Untuk itu seorang pemimpin harus dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang mengayomi, membina dan mengarahkan setiap orang yang dipimpinnya. Sehingga keberadaan seorang pemimpin dapat menjadi panutan dan tauladan, diibaratkan sebagai bapak yang dapat melindungi anak-anaknya. Pemimpin tidak hanya mampu membagi pekerjaan kepada dosen dan tenaga kependidikan tetapi juga mengetahui masalah-masalah yang mendasar dalam lembaga yang dipimpinnya.

Kedua, Profesi dosen merupakan profesi yang sangat mulia, karena dengan kompetensi profesional, paedagogis, sosial dan keperibadian yang dimiliki, setiap dosen bertugas mencerdaskan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

kehidupan bangsa dalam bentuk pendidikan dan pengajaran, menghasilkan karya-karya penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sehingga semua hasil karya tersebut dapat dimamfaatkan untuk pembangunan bangsa dan negara. Untuk seorang pemimpin harus selalu mendorong tumbuh kembangkan berbagai karya dosen dengan cara memberikan "*reward"* baik material maupun inmaterial, pembinaan dan bimbingan dalam pengembangan potensi dan profesinya. Disamping itu seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan perilaku semua pihak yang terkait agar visi dan misi yang telah dirumuskan pada suatu lembaga dapat tercapai.

Ketiga, Kinerja dosen merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output, dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja dosen dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Sebagai jawaban untuk menghargai kinerja dan profesionalisme, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang antara lain mengatur hal-hal yang berkaitan dengan profesionalisme dosen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

Keempat, Diharapkan pemimpin dapat menganalisis dan mencarikan solusi terbaik dalam peningkatan dan pengembangan potensi dosen melalui melalui berbagai kegiatan, seperti mengikuti seminar, workshop, pengembangan konsorsium keilmuan dosen, pemagangan dosen dan sebagainya. Sehingga peluang dan kesempatan tersebut akan mempengaruhi perbaikan kinerja dosen dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu seorang pemimpin juga harus selalu mengembangan potensi dan kompetensi kepemimpinannya baik dalam bentuk seminar dan workshop tentang kepemimpinan, kesemuanya ini akan mendukung terhadap pelaksanaan tugas, fungsi dan peran yang diembannya.

3. **Upaya untuk meningkatkan Kinerja dosen melalui peningkatan Kompetensi profesional**

Pertama, upaya peningkatan kinerja dosen dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Menyikapi pentingnya kinerja, pemerintah telah mengesahkan Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang tersebut, antara lain, mengatur hal-hal yang berkaitan dengan profesionalitas, serta Permenristek Dikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Hadirnya peraturan tersebut tentunya memiliki alasan yang kuat agar setiap dosen selalu berupaya meningkatkan kompetensinya untuk dapat memenuhi tuntutan dalam standar nasional pendidikan tinggi tersebut, karena keberadaan dosen yang berkualitas dan berdedikasi tinggi merupakan langkah penting untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Kedua, hal penting yang harus dimiliki seorang dosen profesional adalah memiliki keterampilan mengajar yang baik, wawasan yang luas, menguasai media pembelajaran, penguasaan tekhnologi, memiliki kepribadian serta tauladan yang baik, Untuk mewujudkan hal tersebut setiap dosen dituntut selalu meningkatkan diri dalam penguasan tekhnologi yang terus maju dan berkembang. Melalui penguasaan tekhnologi memberikan implikasi terhadap pengembangan dan pemamfaatan media pembalajaran secara baik dan tepat guna serta tepat sasaran, melakukan penelitian serta melahirkan karya-karya inovatif untuk pengabdian masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini masih banyak dosen yang gagap tekhnologi sehingga berdampak terhadap pengembangan pengetahuan dan keterampilan dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Dikaitkan dengan pengembangan keperibadian dan ketauladanan dosen dituntut untuk menseimbangkan antara kecerdasan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

intelektual dan kecerdasan emosional, perimbangan keduanya ini akan menjadi dosen sebagai pribadi yang utuh.

Ketiga, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai implikasi terhadap perkembangan kebutuhan masyarakat yang pada gilirannya menuntut peningkatan pengetahuan dan keterampilan dosen. Untuk itu keterampilan dosen perlu ditingkatkan melalui seminar dan lokakarya guna memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Pembaharuan pengetahuan dan keterampilan merupakan faktor penting untuk kesinambungan dalam penyesuaian terhadap pengetahuan dan keterampilan yang selalu berproses dan mengalami perubahan.

Kelima, untuk melihat perkembangan isntitusi perlu dilakukan perbandingan dengan institusi lain guna mengukur ketercapain yang telah diraih setiap dosen. Dalam kaitan pengukuran tersebut maka perlu diakukan studi banding terhadap kegiatan pendidikan yang lebih maju, tukar menukar dosen antar perguruan tinggi, melakukan pemagangan dosen dan sbagainya.

4. Upaya untuk meningkatkan Kinerja dosen melalui peningkatan motivasi kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

Pertama, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dosen dalam bentuk peningkatan hubungan emosional yang positif antara dosen senior dengan dosen yunior maupun antara pimpinan dengan dosen seperti pembentukan pola pikir dan perilaku yang dinamis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi. Melalui pola pikir dan perilaku ini akan menumbuhkan motivasi instrinksik bagi setiap dosen untuk menghasilkan kerja dan kinerja terbaik.

Kedua, Semangat kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rasa memiliki terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab, menyenangi pekerjaan serta kepuasan dalam melakukannya. Untuk merealisasikan hal tersebut diperlukan

adanya usaha untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang memadai, ruangan yang aman dan nyaman untuk bekerja serta memberikan kepercayaan kepada dosen untuk mengembangkan diri dan kerjanya. Apabila hal tersebut kurang atau tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan kurang motivasi kerja sekaligus akan berdampak terhadap kinerjanya.

Ketiga, Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, yang terpenting adalah bagaimana berusaha menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi seluruh dosen dan tenaga kependidikan dalam bekerja. Untuk menciptakan situasi tersebut, perlu disediakan fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi syarat, ruangan yang memadai sehingga dapat berinovasi dan berkreasi dalam rangka mengaktualisasikan diri. Konsisten dalam menjalankan aturan, adanya rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, serta kebersihan tempat kerja guna meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

a. Upaya untuk meningkatkan Kinerja dosen melalui Peningkatan Budaya organisasi disarankan perlu diintensifkan peranan dosen dalam menciptakan berbagai kegiatan yang dapat menghargai keanekaragaman seperti pendidikan moral, pendidikan psikologi, pendidikan karakter, dan pendidikan agama.
b. Upaya untuk meningkatkan Kinerja melalui peningkatan Kepemimpinan disarankan kepada pemimpin untuk mengupayakan meningkatkan kemampuan mengarahkan tingkah laku dan kemampuan memotivasi dengan membentuk forum dialog dengan dosen dan pegawai serta pihak terkait secara berkala.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

c. Upaya untuk meningkatkan Kinerja dosen melalui peningkatan Kompetensi profesional disarankan agar **S**etiap dosen perlu dibekali dengan kemampuan komunikasi efektif, Perlu dilakukan validasi sejawat untuk dapat memberikan masukan-masukan yang lebih akurat dari suatu proses pembelajaran yang sesungguhnya dalam pendidikan. Melakukan penelitian bersama baik antar dosen dalam dalam perguruan tinggi sendiri maupun dengan perguruan tinggi lain serta mengupayakan dana yang memadai baik dana dari dalam perguruan tinggi maupun dari *funding*. Sementara untuk pengabdian pada masyarakat perlu dibangun kerjasama yang saling menguntungkan antara perguruan tinggi dengan masyarakat dan para user di luar perguruan tinggi.
d. Upaya untuk meningkatkan Kinerja dosen melalui peningkatan Motivasi kerja disarankan agar adanya pelatihan-pelatihan tentang pendidikan bagi dosen. Keterampilan perlu ditingkatkan melalui seminar dan lokakarya guna memperbarui pengetahuan dan keterampilannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR PUSTAKA

Adrian Furnham. 2004. *The Psychology of Behavior at Work*. New York. Psychology Press.

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Ardana.I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arifin Anwar. 2007. *Profil Baru*: *Guru dan Dosen Indonesia*. Jakarta: Pustaka Indonesia

As'ad. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia.* Edisi 4. Yogyakarta: Liberty

Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Elex Media Kompurindo

Buck Ross. 1988. *Human Motivation and Emotion*. Canada:Wiley

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2010 . *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Departemen Pendidikan Nasional ; Jakarta

Etta Mamang Sangadji. *The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java).* International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2013, Vol. 3, No. 3

Filley Alan et al. 1769. *Managerial Process and Organizational Behavior*.

Fremont et al. 1979. *Organization and Mangement*. Wasington:McGraw-Hill Book Company

G. B. Brumbach, *Public Personnel Management*, Winter, 1988.

H.Teman Koesmono. *The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in East Surabaya*. Educational Research International Vol. 3(4) August 2014

Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*. Yogyakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Hersey& Kenneth. 1988. *Mangement of Organizational Behavior*. USA:Prentice Hall

IAIN Imam Bonjol, 2014. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Tugas Akhir, Skripsi, Tesis dan Disertasi)* , Padang, IAIN Imam Bonjol Pers.

Jufrizen dkk, The *effect of compesation, organizational culture and islamic work ethic towarda the job satisfaction and the impact on the permanent lecturers*. Internationa. Business management. 11. (1) : 53-60, 2017. ISSN: 1993:5250. Medwell Journal.

Kadarisman, M. Dr. 2012.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kadir, 2015. *Statistik Terapan, konsep, contoh dan Analisis data dengan Program SPSS/Lisser dalam Penelitian*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Komariah, Aan. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah yang Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kusumaningtyas Amiartuti, Endang Setyawati2. *Teacher Performance of TheState Vocational High School Teachers in Surabaya*. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol.4, No.2, June 2015, pp. 76~83

Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi,*. Yogyakarta:Amara Books

Mai Ngoc Khuong dkk *The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture towards Employees' Sociability and Commitment–A Study of Tourism Sector in Ho Chi Minh City, Vietnam*. Journal of Advanced Management Science Vol. 3, No. 4, December 2015

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung:PT. Rafika Aditama

----------. 2006. *Evaluasi dan Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Marsono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Langkah-Langkah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan Tekhnik Analisis Jalur (Path Analysis)*. Jakarta. IN Media.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Meithiana Indrasari. *The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro.* SINERGI , Volume 7, Nomor 2 MARET 2017

Mundiarti. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang*. Tahun Ajaran 2005/2006, Semarang: Universitas Diponegoro,

Muya James Ng'ang's, *The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 8 [Special Issue - April 2012.

M. Armstrong, Armstrong's *Essential Human Resource Management Practice: A Guide To People Management*, Kogan Page, 2010.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarat:PT. Bumi Aksara

Mulyadi, Deddy . 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* . Bandung:Alfabetta.

Norashikin Husseina dkk. 2016. *Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. Elsevier.* Procedia Economics and Finance 37 512 – 519

Pamudji Suparmi. 2002. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen,*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

Permenristek-Dikti Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Riset, Tekhnologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.*

Rellinson, Derek. Wesley Edwards and Aysen Broadfield. 1998. "*Organizational Behavior and Analysis".* New York: Addison Wesley Longman, Inc.

Richard, Lyman. 1987. *Motivation And Work Behavior*. New York:McGraw-Hill Company

Rina, Rahman Mus, Syamsu Nujum, St. Sukmawati. *The Influence of Competency and Organizational Culture on Performance Lecturer Kopertisregion IX Employed OnPTS in Makassar. Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume 5 ~ Issue 2(2017) pp: 07-12ISSN (Online): 2347-3002*

Robbins Stephen . 1991. *Management*. USA:Prentice-Hall International Inc

Ronald, et al. *Psychology The Frontiers of Behavior*. New York:Cambridge

Randy & Buss. 2014. *Personality Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company

Robbins, P, Stephen. 2001. *Organizational Behavior,* Edisi 9, New Jersey: prentice Hall International Inc.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi* (*Organizational Behavior 16th edition).* Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.

Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sarwoto. 1919. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta:Ghalia Indonesia

Simamora, Hanry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabetta

Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Suci Press.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia "KebijakanKinerja Karyawan".* Yogyakarta: BPFE.

Sergiovanni T.J. dan R.J. Starrat. 2009. *Supervision. Human Perspective.* New York; McGraw-Hill. Book Company.

Undang-Undang Republik Indonesia. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.*

Usman, Moh. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung ; PT Remaja Rosdakarya.

Veithzal Rivai.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 1933. K*epemimpinan dan Motivasi*. Jakarata:Ghalia Indonesia

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media Publishing

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dan Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang,* Jakarta ; Raja Grafindo Persada.

Yoel Sullam. 2015. *Cultivating Organizational Culture within Globalized Companies Using the Wellness Kickoff Tool.* International conference "Education, Reflection, Development", ERD 2015, 3-4 July, Cluj-Napoca, Romania

Yunus Handoko, Margono Setiawan, Surachman, Djumahir. *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect on Lecturer Performance*. International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319-801X www.ijbmi.org Volume 2 Issue 12‖ December. 201X‖ PP.21-30

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG