
HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN DENGAN KINERJA DOSEN

Tuti Sulastri

Abstract

Our research has been done for 3 months with 60 lecturers as the object. In the research we want to know the relationship among motivation to achievement, discipline and performance as a lecturer at Universitas Islam 45 (Unisma) Bekasi. With regard to that, the hypothesis of the research is motivation to achievement and discipline has significant correlation to lecturer performance. We use regression test analysis and the result are: a) There is a positive correlation between motivation to achievement and lecturers performance with correlation coefficient $\gamma_{y.1} = 0.650$, b) There is a positive correlation between discipline and lecturers performance with correlation coefficient $\gamma_{y.2} = 0,615$ and c) There is a positive correlation among motivation to achievement, discipline and lecturer performance with correlation coefficient $R_{y.1.2} = 0,690$. The result of F test with significance rate 0.05 are: a) Motivation to achievement variables influence on lecturers performance 42.25 %, b) Discipline variables influence on lecturer performance 37.82 % and c) Motivation to achievement and discipline variables influence on lecturers performance 47.61 %. Lecturer performance as education staff at Unisma is influenced on motivation to achievement higher than discipline.

Keywords: *Motivation to achievement, discipline and lecturer performance*

PENDAHULUAN

Abad ke-21 ditandai dengan globalisasi dalam berbagai bentuk seperti globalisasi ekonomi. Arus barang dan jasa termasuk tenaga ahli akan melintas batas negara tanpa hambatan. Oleh karena itu, bangsa Indonesia dituntut memiliki keunggulan dalam berbagai bidang kehidupan agar mampu bersaing dengan bangsa lain. Untuk itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Upaya yang cukup strategis dapat melalui pendidikan terutama pendidikan tinggi dalam menghasilkan sumber daya manusia terdidik dan profesional.

Untuk menghasilkan sarjana yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dapat bersaing di pasar bebas, perguruan tinggi harus menata manajemen, diantaranya menilai efektif kerja dosen dengan cara memperbaiki sikap, perilaku, keterampilan, dan meningkatkan pengetahuan para dosen sesuai dengan keinginan perguruan tinggi. Kinerja dosen sebagai pengajar akan berpengaruh terhadap kualitas proses dan hasil perguruan tinggi. Dengan kata lain, meningkatkan kualitas kinerja dosen dalam rangka mencapai kualitas perguruan tinggi sangatlah penting.

Indikator yang menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas antara lain motivasi berprestasi dan disiplin. Dosen yang kurang memiliki motivasi berprestasi dan disiplin yang tinggi akan bekerja kurang efektif dan efisien.

Pembatasan Masalah

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen sebagai pengajar di perguruan tinggi antara lain kompensasi, motivasi berprestasi, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, teknologi, kesempatan berprestasi, sarana produktivitas kerja, disiplin, keterampilan dan jaminan sosial. Karena luas dan kompleksnya permasalahan yang ada, peneliti hanya membahas kinerja dosen sebagai variabel terikat, motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas.

Pemilihan kedua variabel tersebut didasarkan atas dugaan bahwa motivasi berprestasi dan disiplin mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja dosen.

Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di perguruan tinggi. Berdasarkan tujuan tersebut dirumuskan tujuan khusus penelitian ini yaitu untuk mengetahui (a) hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen (b) hubungan antara disiplin dengan kinerja dosen (c) hubungan antara motivasi berprestasi dan disiplin secara bersama-sama dengan kinerja dosen.

TINJAUAN LITERATUR

Hakikat Kinerja

Prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:484) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{ability motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{attitude} + \text{situation} \\ \text{Ability} &= \text{knowledge} + \text{skill} \end{aligned}$$

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110—120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Menurut Bambang Soehendro (1996:64), "Indikator kinerja adalah efisiensi, produktivitas, efektivitas dan hal-hal yang menunjukkan kesehatan organisasi." Hal itu tercermin dalam kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab utamanya sebagai pengajar dan peneliti.

Kinerja seorang dosen bergantung pada kemampuan profesional yang dimilikinya, tantangan tugas, dan tanggung jawab yang dipikulnya serta kemampuan pemimpin dalam mengarahkan tugas-tugas tersebut.

Hakikat Motivasi

Abraham Sperling seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:93) mengemukakan bahwa "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.*" (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Demikian juga William J. Stanton mendefinisikan bahwa "*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy.*" Artinya suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. (Mangkunegara, 2000:93). Motif menurut Hasibuan (1999:95) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Fillmore H. Stanford seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:93) bahwa *motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class.*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Martin Handoko (1994:9) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu tenaga yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang menyebabkan manusia berbuat dan bertindak atau sebagai penggerak tingkah laku. (Irwanto, 1994:193).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan

dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan dari motifnya. Motivasi berfungsi sebagai pemberi tenaga, pendorong tingkah laku, pemberi arah, dan pengatur tingkah laku.

Menurut Martin Handoko (1994:9) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam dirinya sehingga tindakan yang dilakukan betul-betul mencapai tujuan yang bersumber dari dirinya sendiri. Contoh seseorang belajar dengan rajin karena ia membutuhkan pengetahuan. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar sehingga tindakan yang dilakukan bertujuan untuk mencapai sesuatu yang berada di luar dirinya. Contoh seseorang giat belajar karena mengharapkan hadiah dari gurunya. Namun, kedua jenis motivasi tersebut didasarkan kepada suatu kebutuhan pada dirinya.

Maslow seorang tokoh teori kepuasan mengemukakan adanya tingkatan kebutuhan manusia. Maslow memandang motivasi manusia sebagai hierarki dari lima kebutuhan yang merentang dari kebutuhan paling dasar yakni kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan yang paling tinggi yakni aktualisasi diri. kelima kebutuhan tersebut adalah:

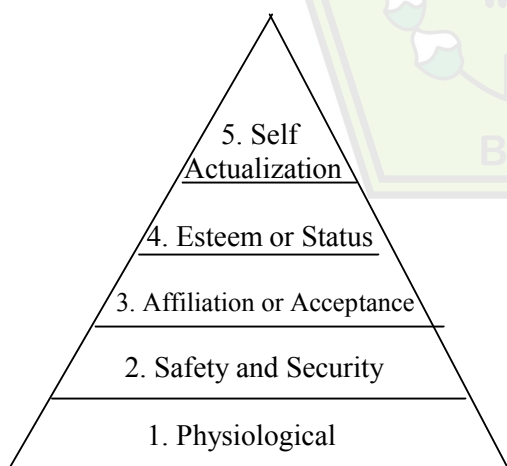
- (1) Kebutuhan fisiologis, yakni kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- (3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- (4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. (Mangkunegara, 2000:95).

Hierarki kebutuhan dari Abraham

Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida seperti yang terlihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Hierarki Kebutuhan



David C. McClelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa

produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu: *need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2000: 104) berdasarkan pendapat McClelland dan Edwar Murray antara lain:

- 1) memiliki tanggung jawab yang tinggi; JO, Februari 2007
- 2) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang merealisasinya;
- 3) memiliki kemampuan mengambil keputusan dan berani menanggung risiko yang dihadapinya;
- 4) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan;
- 5) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hakikat Disiplin

Disiplin dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Handoko (1993:208—209) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman.

Menurut Hasibuan (2000:190), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan uraian tersebut disiplin adalah segala tindakan yang dilakukan secara efektif dan efisien oleh seseorang untuk mencapai tujuan.

Hipotesis

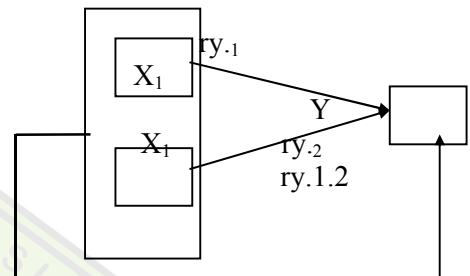
Ada tiga hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen;
2. Terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja dosen;
3. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan disiplin secara bersama-sama dengan kinerja dosen.

Konstelasi Hubungan

Konstelasi hubungan variabel X_1 dan X_2 dengan Y digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Konstelasi Hubungan



Keterangan:

X_1 = Motivasi Berprestasi

X_2 = Disiplin

Y = Kinerja

$ry_{.1}$ = Koefisien korelasi antara X_1 (motivasi berprestasi) dengan Y (kinerja)

$ry_{.2}$ = Koefisien korelasi antara X_2 (disiplin) dengan Y (kinerja)

$ry_{.1.2}$ = Koefisien korelasi antara X_1 (motivasi berprestasi) dan X_2 (disiplin) secara bersama-sama dengan Y (kinerja)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua dosen (tetap maupun tidak tetap) pada Universitas Islam "45" (Unisma) Bekasi. Sebagai sampel penelitian diambil enam puluh dosen tetap Unisma. Pengambilan sampel dari suatu populasi dilakukan dengan metode random sampling.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah angket berupa pernyataan dalam bentuk skala penilaian menurut Likert, yaitu skor satu sampai dengan skor lima.

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian kali ini adalah

- (1) Variabel terikat: kinerja dosen motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas
- (2) Variabel bebas: motivasi berprestasi dan disiplin.

Kisi-kisi instrumen motivasi berprestasi, disiplin, dan kinerja dosen

setelah uji coba dapat dilihat pada Gambar 3.

Setelah melakukan uji validitas, dihasilkan 16 pernyataan motivasi berprestasi, 14 pernyataan disiplin, dan 17 pernyataan kinerja yang valid kemudian diuji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan kriteria koefisien reliabilitas (r hitung $>$ r tabel), dan semua pernyataan ternyata reliabel, yaitu dengan r hitung motivasi berprestasi sebesar $r = 0,8203$, disiplin $r = 0,7884$, dan kinerja $r = 0,8790$, sementara r tabelnya adalah $0,378$.

Gambar 3.

Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi, Disiplin, dan Kinerja Dosen

Variabel Penelitian	Indikator	Aspek yang Diungkap	Jml. Item	Jenis Instrumen
Disiplin	1. Kesadaran dan kemampuan	1. Kesadaran 2. Kemampuan	4 3	Angket dengan skala penilaian Likert
	2. Teladan pimpinan dan sanksi	1. Teladan pimpinan 2. Sanksi	2 4	
	3. Loyalitas	1. Loyalitas	1	
Kinerja Dosen	1. Kompetensi pengajar	1. Beban mengajar 2. Kemampuan mengajar	4 6	Angket dengan skala penilaian Likert
	2. Kompetensi peneliti	1. Penelitian 2. Kegiatan ilmiah	5 2	

Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa skor dalam bentuk skala interval. Oleh karena itu, teknik analisis data menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial.

Statistik deskriptif yang digunakan antara lain: distribusi frekuensi, grafik, nilai rata-rata, dan simpangan baku. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik yang

digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi dan regresi. Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua menggunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan regresi berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji homogenitas varians dan uji normalitas data melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi produk moment digunakan uji-T dan untuk keberartian regresi digunakan

uji-F. Pengujian menggunakan taraf nyata 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data yang diperoleh melalui enam puluh responden, pernyataan motivasi berprestasi sebanyak 16 butir dengan rentang skor antara 16—80 diperoleh skor terendah 51, tertinggi 78, nilai rata-rata 67,70, media 69,00, mode 73, dan simpangan baku 6,43; pernyataan disiplin sebanyak 14 butir dengan rentangan skor 14—70 diperoleh skor terendah 44, skor tertinggi 70, nilai-rata-rata 56,37, median 57,00, mode 56, dan simpangan baku 5,42; pernyataan kinerja sebanyak 17 dengan rentangan skor antara 17—85 diperoleh skor terendah 50, skor tertinggi 81, nilai-rata-rata 68,72, median 69, mode 67, dan simpangan baku 5,66.

Hasil Uji Homogenitas & Normalitas

Uji homogenitas dilakukan dengan cara menghitung gabungan semua varians dari semua sampel. Chi kuadrat hitung variabel kinerja dosen atas motivasi berprestasi adalah 27,05788, dan kinerja dosen atas disiplin adalah 12,59859. Chi kuadrat tabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 32,671. Karena, chi kuadrat tabel > chi kuadrat hitung berarti populasi homogen.

Hasil uji normalitas berdasarkan uji Lilliefors sebagai berikut; data kinerja dosen atas motivasi berprestasi adalah 0,10033333, data kinerja dosen atas disiplin 0,0358. Diketahui L tabel 0,1144. Karena L tabel > L hitung berarti populasi berdistribusi normal.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis, diketahui hubungan dan besar sumbangan yang diberikan motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja dosen.

- (a) Terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen dengan koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,650$ dan persamaan regresi $\hat{Y} = 29,996 + 0,572 X_1$.
- (b) Terdapat hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja dosen dengan koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,615$ dan persamaan regresi $\hat{Y} = 32,486 + 0,643 X_2$.
- (c) Terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan disiplin secara bersama-sama dengan kinerja dosen, dengan koefisien korelasi $r_{y.1.2} = 0,690$ dan persamaan regresi $\hat{Y} = 24,246 + 0,379 X_1 + 0,334 X_2$.

Dengan demikian, hipotesis terbukti.

Semakin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya

Hasil pengujian keberartian regresi dengan menggunakan uji-F pada taraf nyata 0,05 adalah sebagai berikut:

- (a) koefisien determinasi $r^2_{y.1}$ yaitu $(0,650)^2 = 0,4225$ artinya variabel motivasi berprestasi mempengaruhi variabel kinerja dosen sebesar 42,25 % sisanya 57,75% berasal dari variabel lain.
- (b) koefisien determinasi $r^2_{y.1}$ yaitu $(0,615)^2 = 0,3792$ artinya variabel disiplin mempengaruhi variabel kinerja dosen sebesar 37,82 % sisanya 62,18 % berasal dari variabel lain.
- (c) koefisien determinasi $r^2_{y.1.2}$ yaitu $(0,690)^2 = 0,4761$ artinya variabel motivasi berprestasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja dosen sebesar 47,61 % sisanya 52,39 % berasal dari variabel lain.

Motivasi berprestasi memberikan pengaruh lebih tinggi daripada disiplin

terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan disiplin. Dengan perkataan lain, makin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya, .

Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi adalah 42,2%, disiplin 37,9%. Diantara kedua variabel bebas tersebut, motivasi berprestasi memberikan pengaruh paling besar.

Pengaruh motivasi berpartisipasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen 47,6% dan 52,4% dari variabel lain.

Saran-saran

Untuk mempertinggi kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi diperlukan upaya peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin. Oleh karena itu disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Saran bagi Perguruan Tinggi

Untuk meningkatkan motivasi berprestasi dalam arti dosen menunjukkan keunggulan prestasi diperlukan antara lain: penghasilan yang memadai, penghargaan atas prestasi yang ditunjukkannya, hubungan baik antara pemimpin perguruan tinggi dengan dosen, adanya tugas-tugas yang menantang, adanya persaingan yang sehat antardosen dalam berkarya, memberikan tanggung jawab yang besar kepada dosen dalam

melaksanakan tugas akademik, serta membiasakan dosen menerima risiko dari tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mempertinggi disiplin disarankan antara lain: membuat aturan/tata tertib yang jelas dan disosialisasikan sehingga para dosen dapat menerima aturan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, penerapan ketegasan terhadap pelaksanaan peraturan dan ketentuan yang ada, menumbuhkembangkan rasa turut memiliki dan cinta terhadap pekerjaan, memberikan penghargaan bagi dosen yang sudah disiplin dan memberikan teguran bagi yang belum.

2. Saran bagi Dosen

Setiap dosen perlu memiliki kemauan untuk terus belajar meningkatkan kemampuan profesional dalam hal merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan dalam melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar mahasiswa, kemampuan dalam melaksanakan bimbingan belajar Kepada mahasiswa serta kemampuan dalam melaksanakan pownelitian. Dosen perlu ikut serta dan atau mencari peluang agar dapat berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ilmiah seperti seminar, lokakarya, penataran, baik dalam bidang keilmuan maupun dalam dalam bidang kependidikan.dosen juga perlu melakukan penelitian mandiri, menulis buku, diktat dan atau karya ilmiah lainnya. Dosen harus siap mengambil risiko akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. 1985. *Human Behavior at Work*.
Delhi:Mc. Graw-Hill Publishing Company.
- Handoko, Martin. 1994. *Motivasi Daya
Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta:
Kanisius.
- Handoko, T. Hani. 1993. *Manajemen Personalia
dan SDM*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan
Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwanto. 1994. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT
Gramedia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000.
*Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: Remaja
Rosdakarya.