



Dr. Yuli Supriani, M.Pd
Prof. Dr. Mahmud, M.Si
Dr. Asep Nursobah, M. Ag.
Dr. Bambang Syamsul Arifin, M.Si.

Manajemen Strategi Pengembangan

KINERJA DOSEN

Melalui Peningkatan Publikasi Ilmiah

(Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam Swasta
yang Kompeten Dan Visioner)

Manajemen Strategi Pengembangan

KINERJA DOSEN

Melalui Peningkatan Publikasi Ilmiah

(Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam Swasta
yang Kompeten Dan Visioner)

**Dr. Yuli Supriani, M.Pd
Prof. Dr. Mahmud, M.Si
Dr. Asep Nursobah, M. Ag.
Dr. Bambang Syamsul Arifin, M.Si.**

**MANAJEMEN STRATEGI
PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN MALALUI
PENINGKATKAN PUBLIKASI ILMIAH
(Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam
Swasta yang Kompeten Dan Visioner)**

Tim Penulis:

**Dr. Yuli Supriani, M.Pd
Prof. Dr. Mahmud, M.Si.
Dr. Asep Nursobah, M. Ag.
Dr. Bambang Syamsul Arifin, M.Si.**

Desain Cover:

Usman Taufik

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Proofreader:

Neneng Sri Wahyuni, S.H.

Editor:

Dr. Opan Arifudin, S.Pd. M.Pd.

ISBN:

978-623-500-566-9

Cetakan Pertama:

Desember, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini, yang berjudul "Manajemen Strategi Pengembangan Kinerja Dosen melalui Peningkatan Publikasi Ilmiah (Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam Swasta yang Kompeten dan Visioner)", dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini lahir dari kepedulian terhadap kualitas pendidikan tinggi, khususnya di Perguruan Tinggi Islam Swasta (PTIS), serta dorongan untuk meningkatkan peran dosen dalam menghasilkan karya ilmiah yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan masyarakat.

Di tengah dinamika dunia pendidikan yang semakin kompleks, peran dosen sebagai pilar utama dalam pendidikan tinggi semakin krusial. Publikasi ilmiah tidak hanya menjadi tolok ukur produktivitas akademik dosen, tetapi juga menjadi bagian integral dari upaya meningkatkan mutu pendidikan dan reputasi institusi. Dalam buku ini, kami berusaha untuk mengupas tuntas bagaimana model kepemimpinan yang kompeten dan visioner dapat menjadi katalis dalam mendorong peningkatan publikasi ilmiah di PTIS.

Kami menyadari bahwa peningkatan kinerja dosen, khususnya dalam hal publikasi ilmiah, tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, buku ini juga memberikan wawasan mengenai model kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi dosen untuk berkontribusi secara lebih maksimal dalam dunia akademik. Kami berharap, melalui pembahasan ini, para pemimpin PTIS dapat menemukan inspirasi dan panduan praktis untuk membangun lingkungan akademik yang kondusif bagi pengembangan potensi dosen.

Ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan buku ini, baik berupa pemikiran, saran, maupun dorongan semangat. Kami berharap, buku ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, terutama bagi mereka yang berkecimpung dalam dunia pendidikan tinggi, dan dapat menjadi salah satu referensi dalam upaya meningkatkan kinerja dosen melalui peningkatan publikasi ilmiah.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi Islam Swasta.

Selamat membaca!

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Realitas Kinerja Dosen Indonesia	1
B. Faktor Pemicu Meningkatnya Kinerja dan Prestasi Doen	4
C. Persoalan Kepemimpinan Visioner di Perguruan Tinggi Swasta Indonesia	7
D. Peta Konsep.....	11
BAB 2 KONSEP KEPEMIMPINAN VISIONER	17
A. Pengertian Kepimpinan Visioner	17
B. Karakteristik Kepemimpinan Visioner	21
C. Kompetensi Pemimpin Visioner	22
D. Peran Pemimpin Visioner	24
BAB 3 KOMPENSASI PEGAWAI	27
A. Pengertian Kompensasi	27
B. Tujuan Pemberian Kompensasi	29
C. Bentuk-Bentuk Kompensasi	30
BAB 4 MOTIVASI PRESTASI KERJA.....	35
A. Pengertian Motivasi Berprestasi	35
B. Karakteristik Need For Achievement.....	37
C. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi	39
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	41
BAB 5 RUANG LINGKUP KINERJA DOSEN.....	45
A. Definisi, Kedudukan, Peran, dan Fungsi Dosen	45
B. Pengertian Kinerja Dosen	48
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen	50
D. Aspek Kinerja Dosen	52
BAB 6 PROFIL PERGURUAN TINGGI SWASTA ISLAM DI LAMPUNG	55
A. Profil Universitas Muhammadiyah Metro Lampung	55
B. Profil Universitas Ma'arif Lampung	60
C. Profil Institut Agama Islam Agus Salim Metro Lampung	65

BAB 7 BAGAIMANA KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN	
MOTIVASI MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN	
DI PTKIS KOTA METRO LAMPUNG	71
A. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.	71
B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.	74
C. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.	78
D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.	82
E. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.	86
F. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Berprestasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.	89
G. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Berprestasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro Lampung.	94
BAB 8 MANAJEMEN STRATEGI MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN	
MELALUI KARYA TULIS YANG DI PUBLIKASIKAN	99
A. Perencanaan Gagasan	99
B. Pelaksanaan Model	100
C. Asumsi-Asumsi.....	102
DAFTAR PUSTAKA	107

BAB 1

PENDAHULUAN

A. REALITAS KINERJA DOSEN INDONESIA

Kinerja dosen di Indonesia masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan agar mampu bersaing dengan negara-negara industri dalam rangka memenuhi tujuan pendidikan bangsa, salah satunya mencerdaskan kehidupan bangsa. Kinerja dosen dapat terukur dari pemenuhan tugas tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Rendahnya kinerja dosen belakangan ini terlihat dari rasio antara jumlah keluaran penelitian yang digunakan oleh industri/masyarakat/pemerintah. Jika mengacu pada data SINTA 2020, jumlah publikasi ilmiah dosen terindeks Scopus (Q1 hingga Non-Q) sebanyak 53.144 artikel atau hanya 20,38 persen dari total dosen. Sedangkan jumlah buku yang diterbitkan (nasional/internasional) sebanyak 21.675 buku atau hanya 8.31 persen dari total dosen.¹

Kinerja dosen merupakan faktor utama yang menentukan tumbuh kembang Perguruan Tinggi. Dosen memainkan peran penting dalam pelaksanaan tri dharma yang pertama yaitu pendidikan. Dosen tak hanya dituntut sekedar menyampaikan materi perkuliahan saja, namun dosen juga harus mampu dan siap menguasai kelas baik di dalam maupun luar kelas. Dengan revolusi industri 4.0 dan era disrupsi di abad ke-21, mahasiswa dituntut memiliki kemampuan belajar mandiri. Terlebih mahasiswa saat ini berasal dari generasi gen Z.

Realita yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa dosen mengajar dalam lingkungan Perguruan Tinggi harus dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan paradigma pembelajaran. Dosen tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator

¹ Sandro Gatra, 'Rendahnya Performa Kemanfaatan Dan Rekognisi Hasil Kerja Dosen', 2023 <<https://www.kompas.com/edu/read/2023/03/14/160419771/rendahnya-performa-kemanfaatan-dan-rekognisi-hasil-kerja-dosen?page=all#page2>>.

BAB 2

KONSEP KEPEMIMPINAN VISIONER

A. PENGERTIAN KEPIMPINAN VISIONER

Mahmud mengartikan kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain kearah pencapaian suatu kinerja dan tujuan tertentu.²² Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini mencerminkan konsep bahwa seorang pemimpin harus mampu memimpin, menginspirasi, dan membimbing orang lain menuju kesuksesan bersama.

Hakikat kepemimpinan menurut al-Ghazali adalah pengaruh. Pemimpin adalah orang yang berpengaruh atau orang yang memiliki pengaruh yang kuat dimasyarakat. Tidak disebut pemimpin bila tak memiliki pengaruh, pengaruh dengan artian pengaruh kedudukan pemimpin dimata dan dihati manusia.²³ Ini mencerminkan pemahaman bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki kekuasaan atau kekuatan, tetapi lebih pada kemampuan untuk mempengaruhi dan membimbing orang lain dengan cara yang baik dan benar.

Sedangkan visioner adalah orang yang memiliki wawasan ke depan.²⁴ Visioner berusaha menggambarkan sesuatu hal berbasis kemasadepan dan berusaha menunjukkan kekuatan untuk bertahan ketika mengalami kemunduran atau kegagalan.²⁵ Visioner juga mengkontruksi perubahan-perubahan yang dinamis, lebih memikirkan pada manfaat, nilai dan tanggung jawab. Visioner menunjukkan sifatnya terbuka dan melihat pada potensi-

²² Mahmud, *MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019).

²³ Imam Abu Hamid. Al-Ghazali, *Ringkasan Ihya' „Ulumuddin* (Surabaya: Mutiara Ilmu, 2019).

²⁴ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005).

²⁵ W. Bennis and R. Townsend, *Reinventing Leadership* (New York: William Morrow and Company. Inc, 1995).

BAB 3

KOMPENSASI PEGAWAI

A. PENGERTIAN KOMPENSASI

Kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.⁴³ Pentingnya memandang kompensasi sebagai "imbalan atas pekerjaan yang dilakukan" menekankan bahwa dosen menerima kompensasi sebagai pengganti kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi. Ini mencerminkan prinsip bahwa kompensasi harus adil dan sebanding dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh dosen.

Menurut Sayyid Sabiq, mendefinisikan kompensasi adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.⁴⁴ Dalam konteks ini, kompensasi merupakan sebuah akad yang menegaskan bahwa seseorang dapat memperoleh manfaat dengan memberikan sesuatu yang setara atau sebanding. Ini mengacu pada prinsip saling memberikan penggantian atau imbalan yang wajar dan adil dalam sebuah perjanjian, yang secara etis dan hukum memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Prinsip dalam memberikan kompensasi kepada pekerja terdapat dalam hadis Rasulullah Salallahu Alihi Wassalam yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Artinya, " Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah)

⁴³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2.*

⁴⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz IV* (Kairo: Dārul ilmu, 1990).

BAB 4

MOTIVASI PRESTASI KERJA

A. PENGERTIAN MOTIVASI BERPRESTASI

Menurut David C. McClelland, motivasi berprestasi adalah daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.⁵³ Sehingga, ketika seorang dosen memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus dan gigih dalam mengejar keunggulan dalam pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, motivasi berprestasi tidak hanya meningkatkan kinerja individual seorang dosen, tetapi juga memajukan bidang akademik secara keseluruhan melalui kontribusi yang berarti dan berkelanjutan.

Lindgren mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.⁵⁴ Dosen yang memiliki motivasi berprestasi berarti mereka cenderung untuk terus meningkatkan diri, mencari cara baru untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pengajaran, penelitian, dan aktivitas akademik lainnya. Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Atkinson dan Birch, motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk mencapai keberhasilan dalam situasi-situasi yang menantang. Mereka menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi yang

⁵³ David Clarence McClelland.

⁵⁴ H. C. Lindgren, *Educational Psychology in the Classroom* (New York: John Wiley & Sons, 1976).

BAB 5

RUANG LINGKUP KINERJA DOSEN

A. DEFINISI, KEDUDUKAN, PERAN, DAN FUNGSI DOSEN

Definisi Dosen secara sederhana adalah individu yang berdasarkan kualifikasi akademik dan keahliannya memiliki tugas utama mengajar pada pendidikan tinggi, oleh karena itu seorang dosen harus memenuhi kompetensi sebagai pendidik. Yang dimaksud dengan kompetensi adalah suatu iktikad kemampuan, pemelikan pembentukan, ketrampilan, dan kemauan yang dituntut oleh suatu jabatan/pekerjaan. Pekerjaan sebagai dosen merupakan suatu profesi.

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 dan Permen RI Nomor 05 Tahun 2017 tentang dosen menyatakan bahwa adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tri Dharma Pendidikan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat wajib diamalkan oleh setiap dosen selama masa jabatan profesinya untuk membangun keilmuan dan meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Sebagai tenaga yang profesional, maka dosen memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

Dosen adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di Perguruan Tinggi. Dosen adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas.⁷² Posisi dosen sebagai tenaga yang profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional,

⁷² Aswan Syaiful Bahri Djamarah Zain, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2010).

BAB 6

PROFIL PERGURUAN TINGGI SWASTA ISLAM DI LAMPUNG

A. PROFIL UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO LAMPUNG

a. Riwayat Singkat

Perguruan Tinggi Muhammadiyah adalah amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan tinggi yang dijiwai dan dilandasi nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyahan pada tataran ideologis-filosofis ataupun praktis aplikatif serta menjadi salah satu kekuatan untuk kelangsungan dan kesinambungan Muhammadiyah dalam mencapai tujuannya sebagai gerakan dakwah dan tajdid yang melintasi zaman. Universitas Muhammadiyah Metro sebagai bagian dari keluarga besar Perguruan Tinggi Muhammadiyah harus mampu menjawab tantangan masa depan tersebut dengan melaksanakan tugas, fungsi, dan peran sebaik-baiknya.

Keberadaan Universitas Muhammadiyah Metro (UM Metro) merupakan langkah merger (penggabungan) dari: (1) Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Metro, (2) Sekolah Tinggi Ekonomi Muhammadiyah Metro, (3) Sekolah Tinggi Teknik Muhammadiyah Metro, dan (4) Sekolah Tinggi Ushuluddin Muhammadiyah Metro. Keempat Sekolah Tinggi tersebut telah memperoleh status terdaftar, bahkan beberapa program studinya telah ada yang diakui dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 1990. Setelah merger, keempat Sekolah Tinggi tersebut selanjutnya menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Teknik (FT) serta Fakultas Ushuluddin (FU), dalam perkembangan selanjutnya Fakultas Ushuluddin menjadi Fakultas Agama Islam (FAI). Untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga profesional di masyarakat, maka tahun akademik 1997/1998 dikembangkan program Diploma Tiga (D-3) Manajemen Informatika Komputer, dan pada tahun akademik 2002/2003 dibuka Fakultas Hukum dan kemudian secara berturut-

BAB 7

BAGAIMANA KEPEMIMPINAN, GAJI, DAN MOTIVASI MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN DI PTKIS KOTA METRO LAMPUNG

A. PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM SWASTA DI KOTA METRO LAMPUNG.

Dalam dinamika perguruan tinggi, kepemimpinan memiliki peran yang penting dan vital, terutama kepemimpinan visioner. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa kepemimpinan visioner adalah upaya meningkatkan motivasi berprestasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan perguruan tinggi berdasarkan visi yang telah ditetapkan secara efektif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh konsep atau teori dari Burt Nanus yang menyatakan bahwa salah satu Karakteristik kepemimpinan visioner adalah Mendorong inovasi dan perubahan; Pemimpin visioner menginspirasi orang lain untuk berpikir secara kreatif, mencari solusi baru, dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut.⁸³ Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat inovasi dan memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan pengembangan ide-ide baru. Selain itu, mereka juga perlu memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi mereka secara jelas dan meyakinkan sehingga dapat memotivasi tim mereka untuk bergerak maju menuju tujuan bersama. Pemimpin visioner harus bersedia untuk mengambil risiko dan menerima kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi, sambil tetap berkomitmen pada visi jangka panjang mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bass et al yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat hal, salah satu diantaranya adalah motivasi

⁸³ Nanus, *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*.

BAB 8

MANAJEMEN STRATEGI

MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN

MELALUI KARYA TULIS YANG DI PUBLIKASIKAN

A. PERENCANAAN GAGASAN

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan motivasi berprestasi sebagai mediasi tentunya berpengaruh terhadap kualitas pada perguruan tinggi keagamaan islam swasta di Kota Metro Lampung. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dengan motivasi berprestasi sebagai mediasi yaitu faktor eksternal dan internal. Dalam penelitian ini didapatkan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja dosen dengan motivasi berprestasi sebagai mediasi yaitu kepemimpinan visioner dan kompensasi. Dalam proses pencapaian kualitas perguruan tinggi keagamaan islam swasta, hubungan antara kepemimpinan visioner dan kompensasi sangat dibutuhkan. Apabila tidak terdapat kepemimpinan visioner dan kompensasi yang memadai akan menciptakan kurangnya motivasi berprestasi sehingga kinerja yang tidak optimal dari Dosen.

Dengan demikian, penulis menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya menghasilkan kinerja dosen dengan motivasi berprestasi sebagai mediasi. Dosen dapat meningkatkan kinerja apabila terdapat kepemimpinan visioner dalam menyelenggarakan perguruan tinggi keagamaan islam swasta serta keberadaan kompensasi yang menunjang hadirnya motivasi berprestasi yang tinggi dari seorang Dosen dalam menjalankan tugas tridharmanya. Selanjutnya, penulis menawarkan gagasan dengan nama Model Peningkatan Kinerja Dosen dalam Karya Tulis Yang di Publikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hameed, Dkk, 'Impact of Compensation on Employee Performance (Emperical Evidence from Banking Sector of Pakistan)', *Journal of Bussiness and Social Science*, 2014
- Aditya, Addin, and Dkk, *Metodologi Penelitian Ilmiah Dalam Disiplin Ilmu Sistem Informasi* (Jakarta: ANDI, Anggota IKAPI, 2022, 2022)
- Al-Ghazali, Imam Abu Hamid., *Ringkasan Ihya" „Ulumuddin* (Surabaya: Mutiara Ilmu, 2019)
- Aminah dan Jusriadi, 'Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan', *Competitiveness*, 7.1 (2018), 32–42
- Ariani, Rifa, Soewarto Hardhienata, and M. Entang, 'Increasing Work Productivity through Organizational Culture, Visionary Leadership, and Achievement Motivation', *SUJANA(Journal Of Education and Learning Review)*, 2.2 (2023), 40–52
- Arif, Muh., Darmawang, and Nahriana, 'Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen', *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3.1 (2021), 70–76
<<http://journal.poltekparmakassar.ac.id/index.php/pusaka/article/view/78>>
- Arifin, Bambang Samsul, 'Learning Model to Improve Teenagers' Self-Esteem and Motivation of Having Achievement', *Jurnal Pendidikan Islam*, 3.2 (2018), 221 <<https://doi.org/10.15575/jpi.v3i2.1166>>
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Armantari, Ni Luh Indah, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and Ida Ayu Mashyuni, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar', *Widya Amrita*, 1.1 (2021), 275–89 <<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>>

- Armstrong, M., and H Murlis, *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice* (Kogan Page, 2007)
- Armstrong, Michael, and Angela Baron, *Performance Management : The New Realities* (London: Institute of Personnel and Development, 1998)
- Atkinson dan Birch, *The Dynamics of Action* (Wisconsin : Wiley., 1970)
- Atkinson, J. W., and N. T. Feather, *A Theory of Achievement Motivation* (New York: Wiley, 1966)
- Atkinson, J.W., and D Birch, *The Dynamics of Action*, 1970
- Atkinson, John William, *Motivation and Achievement* (Washington, D.C: V.H. Winston and Son, 1982)
- Bandura, Albert, 'Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change', 1 (1977), 136–61
- Bass, B. M., Avolio, B. J., and D. I. Jung, 'Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership', *Journal of Managerial*, 2002, 181–97
- Bass, B.M., *A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership* (Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences, 1996)
- Bennis, W., and R. Townsend, *Reinventing Leadership* (New York: William Morrow and Company. Inc, 1995)
- Berson, Y., B. Shamir, B. J. Avolio, and M. Popper, 'The Relationship Between Visionary Leadership and Followers' Motivation: The Moderating Role of the Leader's Charisma', *Journal of Organizational Behavior*, 22.7 (2001), 1–18
- Cahayani, Ati, *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005)
- Creswell, J. W., *Penelitian Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, Dan Evaluasi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- Creswell, John Ward, *Eduactional Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (Ney Jersey: Person Education, Inc., 2012)
- Daft L, Richard, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2018)

- Deci, Edward L., and Richard M. Ryan, 'The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior', *Psychological Inquiry*, 11.4 (1990), 227–68
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005)
- Dessler, G, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks., 2007)
- Dessler, Gary, *Human Resource Management* (Pearson Education, 2015)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2* (Jakarta: PT. Indeks., 2009)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997)
- DINAWATI, Sugesti, 'The Effect of Visionary Leadership Principals and Teacher Work Discipline on the Motivation of Teachers' Achievement in Tsanawiyah Madrasah', *JKP | Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5.1 (2022), 689–94 <<https://doi.org/10.22236/jkpuhamka.v5i1.9237>>
- DJUARIATI, 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Organisasi Pembelajaran Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bisnis Dan Pariwisata Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.' (UIN Raden Intan Lampung, 2018)
- Edwin B.Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 2000)
- Ghozali, I., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed.)* (Badan Penerbit Univesitas Diponegoro, 2018)
- Ghozali, I, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021)
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)
- Gibson, James L. et al, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan Oleh Ninuk Adriani* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996)
- Goleman, Daniel, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006)
- Hadjar, Ibnu, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005)
- Handoko, and T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001)

- Handoko, T. Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPEF, 2003)
- Hascita Istiqomah, Hascita Istiqomah, 'Analisis Kepemimpinan Visioner Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Di Min I Bantul', *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI*, 5.1 (2020), 15 <<https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v5i1.2625>>
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Madiun: Bumi Aksara, 2019)
- Haslina, Mesni, Nur Ahyani, and Arif Ardiansyah, 'Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4.2 (2021), 1802–11 <<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2115%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/2115/1865>>
- Heneman III, H. G., T. A. Judge, and J. D. Kammeyer-Mueller, *Staffing Organizations* (Inggris: Routledge, 2018)
- Hessel, N, S, *Manajemen Publik* (Jakarta: PT.Grasindo, 2007)
- House, R. J., and M. L. Baetz, *Research in Organizational Behavior* (Greenwich, CT: JAI Press, 1979)
- Ibrahim, Lukman T, Mukhlis Yunus, and Amri Amri, 'Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh', *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2.1 (2019), 61–73 <<https://doi.org/10.30601/humaniora.v2i1.54>>
- Iptian, Riut, Zamroni, and Riyanto Efendi, 'The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7.8 (2020), 145–52 <<http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>>
- Jahari, Jaja, 'Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Berbasis Islam', *Jurnal Pendidikan Islam*, 28.1 (2016), 1 <<https://doi.org/10.15575/jpi.v28i1.533>>
- Jahari, Jaja, and Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Kanfer, R., *Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. (Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1990), i

- Kleysen, Robert F., and Christopher T. Street, 'Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior', *Journal of Intellectual Capital*, 2.3 (2001), 284–96
- Komariah, Aan, and Cepi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005)
- Lindgren, H. C., *Educational Psychology in the Classroom* (New York: John Wiley & Sons, 1976)
- Listyanti dan Dewi, 'PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA', *E-Jurnal Manajemen*, 8.8 (2019), 5285–5303
- Locke, Edwin A., and Gary P. Latham, *A Theory of Goal Setting and Task Performance* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990)
- Machali, Imam, and Ara Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan ; Konsep, Prinsip Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Eduka, 2010)
- Madugu, U, and H A Manaf, 'Visionary Leadership and Individual Academic Staff Performance: The Mediating Influence of Knowledge Sharing', *Management Research Spectrum*, August, 2019
- Mahmud, *MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019)
- Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014)
- Marlina, M, R I Darise, and A Arianti, 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Madako Tolitoli', *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11.2 (2022) <<https://stp-mataram.e-journal.id/JIH/article/view/2308>>
- Maslow, Abraham, *A Theory of Human Motivation* (Psychological Review, 1943)
- Masruroh, Umi, Partono Thomas, and Lyna Latifah, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes', *Economic Education Analysis Journal*, 2.1 (2012), 1–7 <<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>>

- McClelland, and David Clarence, *The Achieving Society* (Princeton, NJ: Van Nostrand., 1961)
- McClelland, D.C., *The Achievement Motive* (Appleton-Century-Crofts, 1953)
- McClelland, David Clarence, *Human Motivation* (New York: Cambridge University Press, 1987)
- Murray, H. A, *Explorations in Personality* (New York: Oxford University Press, 1938)
- Nanus, Burt, *Kepemimpinan Visioner* (Jakarta: Prehalindo, 2001)
- , *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization* (San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1992)
- Nicholls, John G., 'Achievement Motivation: Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance', *Psychological Review*, 91.3 (1984), 328–46
- Nirmalasari, and Ratih Amelia, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22.2 (2020), 290–301 <<https://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/133/94>>
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personaliala Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Ghalia, 2005)
- Noviantoro, Djatmiko, Ima Andriyani, and Sakinah, 'Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang', *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9.2 (2021), 299–312 <<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1390>>
- Nursobah, Asep, Ujang Dedih, Hafid, and Nurhamzah, 'Dampak Pembelajaran Daring Terhadap Penguatan Literasi Informasi Dalam Budaya Akademik Mahasiswa', *UIN Sunan Gunung Djati*, 2020, 1–8
- Prasetya, Indra, and Faisal Rahman Dongoran, 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Suasana Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STMIK Binjai', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4.3 (2023), 317–26 <<https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i3.15431>>
- Pratama, Andita Aulia, 'Lebih Dari Sepertiga Dosen Indonesia Tidak Menerbitkan Riset: 3 Solusi Memperbaikinya', 2020

- <<https://theconversation.com/lebih-dari-sepertiga-dosen-indonesia-tidak-menerbitkan-ri-set-3-solusi-memperbaikinya-140248>>
- Rachmawati, I.K., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi, 2008)
- Rachmawati, Tutik, and Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- Rahmat, *Statistika Penelitian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013)
- Redaksi Solopos.comNadhiroh, 'Rendah, Minat Dosen Pada Pengabdian Masyarakat', 2023 <<https://www.solopos.com/rendah-minat-dosen-pada-pengabdian-masyarakat-55870>>
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Indonesia, 2005), p. 50 <[https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf](https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf)>
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya. Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT Raja. Grafindo, 2011)
- , *MSDM Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004)
- Robbins, S, and M Coulter, *Management* (New York: Pearson, 2017)
- Rohmatika, Ratu Vina, *Model Supervisi Klinis Terpadu Untuk Peningkatan Kinerja Guru*, ed. by Idea Press (Yogyakarta, 2018)
- Rosya, Hendri, 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen STIE Pasaman Simpang Empat', *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4.2 (2015), 127–37
- Rukmana, Adang, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9.1 (2018)
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah Juz IV* (Kairo: Dārul ilmu, 1990)
- Sandro Gatra, 'Rendahnya Performa Kemanfaatan Dan Rekognisi Hasil Kerja Dosen', 2023 <<https://www.kompas.com/edu/read/2023/03/14/160419771/rendahnya-performa-kemanfaatan-dan-rekognisi-hasil-kerja-dosen?page=all#page2>>

- Sanusi, Achmad, and Sobry Sutikno, *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif* (Bandung: Prospect, 2009)
- Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2010)
- Senge, Peter, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization* (New York: Doubleday Currency, 1990)
- Siagian, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002)
- Simanjutak, Payaman J., *Manajemen Dan Evaluasi Kerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2005)
- Simbolon, Sahat, 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Budaya Kerja Dan Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen', *Kontigensi*, 5.2 (2017), 87–97
- Subarkah, Ridwan, Roni Kambara, and Wawan Ichwanudin, 'PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT. Purna Baja Harsco)', 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- , *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- , *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Suherman, Eman, *Evaluasi Pembelajaran Matematika* (Bandung: UPI, 2003)
- Sukriadi, Erie Hidayat, 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Dosen Tetap Program Studi

- Perhotelan Perguruan Tinggi Swasta Kota Bandung)', *The Journal : Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8.2 (2018), 139–46
- Supriani, Yuli, 'Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam', *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.1 (2022), 332–38 <<https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>>
- Syaiful Bahri Djamarah Zain, Aswan, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2010)
- Toreh, Aditya Fathonah, 'Telaah Kritis Tridharma Perguruan Tinggi' <<http://perpustakaanstainmanado.blogspot.com/2011/01/telaah-kritis-tridharma-perguruan.htm>>
- Waluyo, Bambang Suhardi, Encep Syarifuddin, and Nurul Anriani, 'Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang', *Jurnal Simki Pedagogia*, 6.2 (2023), 520–30 <<https://doi.org/10.29407/jjsp.v6i2.91>>
- Weiner, Bernard, 'An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion', *Psychological Review*, 92.4 (1985), 548–73
- Werther, William B., and Keith Davis, *Personnel Management and Human Resources* (New York: The McGraw-Hill Companies, 2006)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada., 2014)
- Widarjono, Agus, *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Ekonisia FE UII, 2007)

Manajemen Strategi Pengembangan Kinerja Dosen Melalui Peningkatan Publikasi Ilmiah

(Model Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam Swasta
yang Kompeten Dan Visioner)

Buku ini membahas strategi untuk meningkatkan kinerja dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta (PTIS) melalui peningkatan publikasi ilmiah. Dengan fokus pada model kepemimpinan yang kompeten dan visioner, buku ini meneliti bagaimana pemimpin perguruan tinggi dapat mendorong dan memfasilitasi dosen untuk lebih produktif dalam publikasi ilmiah.

Penulis mengeksplorasi berbagai pendekatan kepemimpinan yang efektif, termasuk pemberian dukungan, pengembangan kapasitas, dan penciptaan budaya akademik yang berorientasi pada penelitian dan publikasi. Selain itu, buku ini juga membahas tantangan yang dihadapi oleh dosen dalam menghasilkan publikasi ilmiah serta bagaimana kepemimpinan yang kuat dapat menjadi kunci dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Dengan demikian, buku ini menawarkan panduan praktis bagi pemimpin PTIS dalam membangun lingkungan yang mendukung pengembangan akademik yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi kinerja dosen



Penerbit
widina
www.penerbitwidina.com

ISBN 978-623-500-566-9

