**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA DOSEN YANG IMPLIKASINYA TERHADAP KOMPETENSI LULUSAN**

**(G Pada Prodi S1 Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat)**

1Suroso, 2Azhar Affandi, 3Senen Machmud

1Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2Universitas Pasundan, 3STIE Pasundan

**ABSTRAK**

Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena bahwa standar kompetensi lulusan merupakan kriteria minimal yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sebagai indikator kualifikasi lulusan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya daya saing kompetensi lulusan, yang berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran dari kalangan lulusan perguruan tinggi pada tahun 2019. Selain itu, di lingkungan Purwasukasi, sebagian besar dosen belum memiliki jabatan akademik dan gelar doktor. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dosen, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kompetensi lulusan di Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta Wilayah Purwasukasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja dosen serta implikasinya terhadap kompetensi lulusan (studi pada Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi, Jawa Barat). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif, dengan populasi sebanyak 222 dosen tetap, dan sampel sebanyak 217 dosen, yang dihitung menggunakan rumus Slovin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan OCB dosen berada dalam kategori cukup baik, sedangkan motivasi dosen berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, kinerja dosen dikategorikan baik, dan kompetensi lulusan dikategorikan cukup baik. Secara simultan maupun parsial, kompetensi, OCB, dan motivasi dosen terbukti berpengaruh terhadap kinerja dosen, yang pada akhirnya berdampak pada kompetensi lulusan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi lulusan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja dosen, yang dipengaruhi oleh kombinasi OCB, motivasi, dan kompetensi dosen yang ditingkatkan secara optimal.

**Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Organizational Citizenship Behaviour, Kinerja dosen, dan Kompetensi lulusan**

***ABSTRACT***

*Background of the Research: This research is based on the phenomenon that graduate competency standards serve as the minimum criteria that encompass attitudes, knowledge, and skills as indicators of graduate qualifications. One of the current issues faced by Indonesia is the low competitiveness of graduates' competencies, which contributes to the high unemployment rate among university graduates in 2019. Furthermore, in the Purwasukasi area, most lecturers do not yet hold academic positions or doctoral degrees. This condition necessitates research to identify variables that contribute to improving lecturers' performance, which ultimately impacts the competency of graduates in the Bachelor of Management program at private universities in the Purwasukasi region.*

*Research Objective: This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on lecturers' performance and its implications for graduates' competence (a study on the Bachelor of Management program at private universities in the Purwasukasi region, West Java). This research adopts a quantitative descriptive-verificative approach, with a population of 222 permanent lecturers and a sample of 217 lecturers, determined using Slovin's formula.*

*Research Findings: The findings indicate that lecturers' competence and OCB are categorized as fairly good, while lecturers' motivation is categorized as high. Meanwhile, lecturers' performance is categorized as good, and graduates' competence is categorized as fairly good. Both simultaneously and partially, lecturers' competence, OCB, and motivation have been proven to influence lecturers' performance, which ultimately impacts graduates' competence. This suggests that graduates' competence can be enhanced through improvements in lecturers' performance, which is influenced by an optimal combination of OCB, motivation, and competence.*

*Keywords: Competence, Motivation, OCB, Lecturer Performance, Graduate Competence*

**ABSTRAK**

*Latar belakang panalungtikan dumasar kana fenomena yén standar kompetensi lulusan mangrupikeun kriteria minimal anu ngawengku sikap, élmu, jeung kamampuan salaku indikator kualifikasi lulusan. Salah sahiji masalah anu dihadapi ku Bangsa Indonesia ayeuna nyaéta rendahna daya saing kompetensi lulusan, anu nyumbang kana luhurna angka pangangguran tina kalangan lulusan perguruan tinggi dina taun 2019. Saterusna, di lingkungan Purwasukasi, sabagian ageung dosen teu acan gaduh jabatan akademik jeung gelar doktor. Kaayaan ieu mendorong perluna panalungtikan pikeun ngidentifikasi variabel-variabel anu nyumbang dina ningkatkeun kinerja dosen, anu ahirna bakal mangaruhan kana ningkatna kompetensi lulusan di Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta Wilayah Purwasukasi.*

*Tujuan panalungtikan ieu nyaéta pikeun nganalisis pangaruh kompetensi, motivasi, jeung Organizational Citizenship Behaviour (OCB) kana kinerja dosen sareng implikasi-na kana kompetensi lulusan (studi dina Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi, Jawa Barat). Panalungtikan ieu ngagunakeun pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif, kalayan populasi 222 dosen tetap, sareng sampel 217 dosen, anu dihitung nganggo rumus Slovin.*

*Hasil panalungtikan nunjukkeun yén kompetensi jeung OCB dosen aya dina kategori cukup saé, sedengkeun motivasi dosen aya dina kategori luhur. Samentara éta, kinerja dosen dikategorikeun saé, sareng kompetensi lulusan dikategorikeun cukup saé. Sacara simultan maupun parsial, kompetensi, OCB, jeung motivasi dosen kabuktian gaduh pangaruh kana kinerja dosen, anu ahirna mangaruhan kana kompetensi lulusan. Ieu nunjukkeun yén kompetensi lulusan bisa ditingkatkeun ngaliwatan ningkatna kinerja dosen, anu dipangaruhan ku kombinasi OCB, motivasi, jeung kompetensi dosen anu ditingkatkeun sacara optimal.*

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Organizational Citizenship Behaviour, Kinerja dosen, sareng Kompetensi lulusan.*

**PENDAHULUAN**

 Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran lulusan. (Permenristek Dikti No 44, 2015). Sedangkan dalam pembuatan standar kompetensi lulusan harus berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

 Permasalahan yang sekarang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah daya saing kompetensi lulusan yang rendah hal ini terlihat pada tidak siap pakai lulusan pendidikan, kemampuan bahasa asing yang rendah, kerjasama, inovasi dan kreativitas yang rendah pula (Radiman, et al, 2022).

 Berkaitan dengan fenomena diketahui bahwa berdasarkan hasil kajian Renstra LLDIKTI Wilayah IV 2020-2023 permasalahan yang terjadi pada mahasiswa atau profil lulusan diantaranya: (1) Kompetensi lulusan Mahasiswa belum sesuai dengan KKNI; (2) Lulusan Mahasiswa masih belum memiliki sertifikat kompetensi sebagai surat keterangan pendamping ijazah; (3) Kegiatan belajar mengajar belum sesuai standar. Permasalahan yang terjadi pada tenaga pendidik atau dosen berdasarkan kajian renstra tersebut yaitu: (1) Dosen kebanyakan belum memiliki jabatan akademik; (2) Pendidikan dosen sedikit yang sudah doktor; (3) Masih terdapat dosen yang belum bisa teknologi terutama dosen yang sudah usia lanjut; (4) Tidak ada motivasi dosen dalam meningkatkan JAD (LLDIKTI Wilayah IV, 2022).

 Pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di dunia kerja. Salah satu indikator keberhasilan pendidikan tinggi adalah kompetensi lulusan, yang mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan capaian pembelajaran. Namun, hasil pra-survei pada Program Studi (Prodi) Manajemen Universitas Swasta di wilayah Purwasukasi (Purwakarta, Subang, Karawang, dan Bekasi) menunjukkan bahwa kompetensi lulusan masih berada pada kategori cukup baik, dengan rata-rata skor 3,30. Aspek perilaku dan pengetahuan memperoleh penilaian baik, sedangkan kompetensi kerja umum dan khusus masih pada kategori cukup baik (Pra-survei Penelitian, 2023).

 Kompetensi lulusan yang berkualitas memiliki kemampuan menguasai kompetensi akademik baik soft skill maupun hard skill yang dibuktikan dimasyarakat menekuni profesi sesuai dengan bidang ilmunya. Kompetensi lulusan berhubungan dengan kaitanya kinerja dosen. Dosen yang memiliki kinerja baik dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika lulusan harus berkualitas maka dosen harus memperhatikan proses belajar dan mengajarnya (Dilham et al, 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yakni Penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan hasil belajar mahasiswa dan, pada gilirannya, kompetensi lulusan (Arifin, 2020).

 Kompetensi lulusan sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen, karena dosen memegang peranan penting dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil pra-survei terhadap kinerja dosen Prodi Manajemen menunjukkan bahwa kinerja dosen masih kurang optimal, dengan rata-rata skor 3,38 (cukup baik). Beberapa indikator seperti pengajaran dan partisipasi akademik/non-akademik tergolong baik, tetapi pelaksanaan publikasi dan pengabdian masyarakat masih pada kategori cukup baik (Pra-survei Penelitian, 2023). Hal ini diperkuat oleh data LLDIKTI Wilayah IV yang menunjukkan bahwa dari 23.292 dosen tetap, hanya 0,5% yang bergelar Guru Besar dan 3,5% Lektor Kepala (LLDIKTI Wilayah IV, 2022), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar dosen berada pada jenjang jabatan akademik yang belum optimal dalam mendukung tri dharma perguruan tinggi secara maksimal.

 Dosen merupakan kunci berhasilnya penyelengaraan pendidikan. Oleh sebab itu beberapa hal yang dapat mempegaruhi kinerja dosen diantaranya faktor kemampuan intelektual, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi dosen. (Dilham et al, 2022).

 Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja dosen adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong dosen untuk berprestasi, meningkatkan kualitas pengajaran, serta aktif dalam kegiatan penelitian dan pengabdian. Berdasarkan hasil pra-survei, motivasi dosen Prodi Manajemen di wilayah Purwasukasi masih berada dalam kategori cukup baik, terutama pada aspek keinginan meningkatkan jabatan akademik dan struktural (Pra-survei Penelitian, 2023). Fenomena ini turut diperkuat oleh temuan Kompas.id (2023) yang mengungkapkan bahwa profesi dosen kini kurang diminati karena gaji yang tidak kompetitif, beban administrasi yang berat, dan kurangnya kepastian dalam karier akademik.

 Dosen yang bermotivasi tinggi akan merasa bangga jika mencapai keberhasailan dalam pelaksanaan pembelajaran. Dosen merasa senang dan termotivasi (Arif et al 2021). Dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab harus memiliki motivasi yang tinggi karena akan meningkatkan kekuatan psikologis dan tingkat kegigihan individu sehingga berdampak pada optimalisasi pembelajaran (Sutrisno et al 2022). Selain motivasi, kompetensi dosen juga merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian menjadi standar kualitas dosen dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005. Namun, data menunjukkan bahwa masih banyak dosen belum memiliki sertifikasi pendidik—khususnya di wilayah Bekasi Raya, di mana sekitar 60% dosen belum tersertifikasi (Radarbekasi.id, 2021). Di wilayah LLDIKTI IV, hanya 12% dosen tetap yayasan yang berkualifikasi doktor dan sekitar 33% yang telah tersertifikasi pendidik (LLDIKTI Wilayah IV, 2022). Pra-survei terhadap kompetensi dosen juga mencatat nilai rata-rata 3,38 (cukup baik), dengan aspek menjadi teladan dan adaptasi sosial masih memerlukan peningkatan (Pra-survei Penelitian, 2023). Dosen dapat diketahui bahwa dosen tersebut berkualitas mengajar atau tidak ditinjau dari kompetensi pedagogiknya (Purwani, et al 2022).

 Jufrizen, et al (2017) berpendapat dari penelitiannya kinerja dosen akan selalu berkaitan dengan budaya perilaku di organisasinya. Perilaku yang dimaksud adalah perilaku positif berupa kesediaan untuk selalu bekerja dan memiliki kontribusi terhadap organisasi baik berupa loyalitas, rasa memiliki dan rasa cinta pada pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut perilaku demikian lebih dikenal dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

 Organizational Citizenship Behaviour (OCB), yaitu perilaku ekstra peran yang mencerminkan dedikasi, kerjasama, dan loyalitas dosen terhadap institusi. OCB berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan pendidikan tinggi (Ady Dj & Harpa DJ, 2019). Hasil pra-survei terhadap OCB dosen Prodi Manajemen menunjukkan bahwa semua indikator masih dalam kategori cukup baik, termasuk aspek membantu tugas rekan dosen, tidak mengeluh atas beban kerja, dan memberikan solusi atas permasalahan rekan kerja (Pra-survei Penelitian, 2023).

 Berangkat dari permasalahan di atas, penting untuk melakukan penelitian yang menyeluruh mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan OCB terhadap kinerja dosen, serta dampaknya terhadap kompetensi lulusan. Penelitian ini akan difokuskan pada dosen tetap yayasan Prodi Manajemen di Universitas Swasta wilayah Purwasukasi. Wilayah ini berkembang pesat secara ekonomi, industri, dan infrastruktur, serta menjadi pusat urbanisasi dengan dinamika sosial yang kompleks. Selain itu, Prodi Manajemen merupakan program studi dengan jumlah mahasiswa yang tinggi, sehingga peningkatan kualitas lulusannya sangat krusial dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

**KAJIAN PUSTAKA**

 Gee (2018) *said The competencies model shows that the competent lecturers need to have knowledge of the subject content and skills to perform the task given. Both determinants can be trained. Self concepts and values is the self confidence of one can be successful to teach, guide and motivate students*.

 Menurut Murti & Prasetio (2018) dan UU 14 tahun 2005, kompetensi dosen terdiri dari empat aspek. **Pertama**, kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran, mulai dari merancang, melaksanakan, hingga menilai proses dan hasil pembelajaran, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan kualitas. **Kedua**, kompetensi profesional, yakni kemampuan menguasai materi secara mendalam, melakukan penelitian, mengembangkan inovasi, mentransfer ilmu pengetahuan, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. **Ketiga**, kompetensi sosial, yaitu kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat dan pemangku kepentingan perguruan tinggi, seperti menghargai perbedaan, menyampaikan dan menerima pendapat, serta menciptakan suasana kerja yang baik. **Keempat**, kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan menjadi pribadi yang dewasa, bijaksana, berwibawa, empatik, jujur, dan berorientasi pada tujuan.

 Sitorus et al (2021) *said* *Motivation has the power to energize people not only by pushing them towards the right direction but by meeting their basic human needs of self-esteem, belonging, recognition, feeling of self-directedness, and the ability to live one's ideals.*

 Menurut Koni (2018), motivasi kerja dosen dapat diukur berdasarkan teori tiga motif dari McClelland. Pertama, kebutuhan berprestasi, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk meraih prestasi, mencapai standar kerja yang tinggi, bersikap jujur dan tegas, mampu bekerja sama dalam tim, tidak menyukai pekerjaan rutin, serta melaksanakan tugas pengajaran dengan baik. Kedua, kebutuhan akan kekuasaan, yang terlihat dari keinginan untuk memengaruhi dan mengatur orang lain, serta memperoleh posisi atau jabatan yang baik. Ketiga, kebutuhan afiliasi, yaitu keinginan untuk menjalin hubungan yang akrab dan ramah, serta memiliki empati terhadap orang lain.

 OCB dosen juga merupakan perilaku dosen yang bebas serta tereksplisit diakui oleh penghargaan organisasi dan semuanya mendorong fungsi organisasi efekif dan efesien (Sofiah et al 2022). Menurut Organ (1998) dan Allison (2001) dalam Indrarti et al. (2017), dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) terdiri dari lima aspek. Pertama, *altruism*, yaitu perilaku membantu rekan kerja secara sukarela dalam tugas-tugas yang berkaitan langsung dengan operasional organisasi. Kedua, *civic virtue*, yaitu partisipasi aktif dan sukarela dalam mendukung fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial. Ketiga, *conscientiousness,* yaitu perilaku disiplin seperti datang tepat waktu, memiliki tingkat kehadiran tinggi, dan melakukan tugas melebihi standar yang diharapkan. Keempat, *courtesy*, yaitu sikap sopan dan menghormati orang lain, termasuk membantu mencegah atau mengurangi potensi masalah. Kelima, *sportsmanship*, yaitu sikap fokus pada hal positif dalam organisasi, tidak suka mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah kecil, dan tidak mudah protes.

 *Lecturer performance is the result of an assessment of the tasks that have been carried out by each lecturer following the provisions of the tri dharma of higher education. The main task of lecturers to transform, develop and disseminate science and technology through education, research, and community service, it can be acquired through the application of the tri dharma of higher education with well-executed training programs, good organizational culture, good leadership* (Srinadi et al, 2022).

 Kinerja dosen diukur berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yang mencakup empat aspek utama. Pertama, kinerja pendidikan, yang meliputi tingkat kesesuaian bidang dan jenjang pendidikan dosen (termasuk gelar doktor), jabatan akademik, kegiatan pengajaran, pembimbingan, serta keterlibatan sebagai dewan penguji mahasiswa. Kedua, kinerja penelitian, yang mencakup publikasi di jurnal bereputasi, pengembangan hasil penelitian seperti Hak Kekayaan Intelektual (HKI), penulisan buku ajar, serta perolehan hibah penelitian baik dari dalam maupun luar negeri. Ketiga, kinerja pengabdian kepada masyarakat (PKM), yang mencakup kegiatan pengabdian secara individu atau kelompok, publikasi hasil PKM di jurnal, pembuatan produk bermanfaat dari hasil riset, dan perolehan hibah kompetitif di bidang PKM. Keempat, kinerja penunjang, seperti keterlibatan dalam kepanitiaan institusi, partisipasi dalam forum ilmiah, menjadi narasumber, atau menjabat sebagai pejabat publik sesuai kebutuhan negara.

 Kompetensi lulusan merupakan suatu kriteria yang memiliki standar di perguruan tinggi dengan tujuan dapat melaksanakan evaluasi efektivitas penyelenggaraan Pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang kompeten menghadapi persaingan pasar kerja pada tingkat nasional maupun internasional (Lutfi, 2018).

 Dimensi pengukuran kompetensi lulusan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi, khususnya standar kompetensi lulusan berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) sebagaimana diatur dalam Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015. Kompetensi lulusan terdiri dari empat aspek. Pertama, kompetensi sikap, yaitu perilaku yang mencerminkan nilai-nilai kebenaran, budaya, serta norma sosial dan spiritual. Kedua, kompetensi pengetahuan, yaitu penguasaan teori, konsep, metode, dan falsafah suatu bidang ilmu secara sistematis. Ketiga, kompetensi keterampilan umum, yaitu kemampuan kerja yang bersifat umum dan harus dimiliki oleh lulusan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan tinggi. Keempat, kompetensi keterampilan khusus, yaitu kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang ilmu atau program studi yang ditempuh.

KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kompetensi dan Motivasi Dosen

 Kompetensi dosen mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi yang baik dapat mendorong motivasi kerja, dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat mendorong dosen untuk meningkatkan kompetensinya. Keduanya saling mempengaruhi dan penting dalam menunjang kinerja dosen.

1. Kompetensi Dosen dan OCB (Organizational Citizenship Behavior)

 Dosen yang kompeten cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, dan berperilaku sukarela dalam membantu rekan kerja, mendukung institusi, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Oleh karena itu, kompetensi yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan OCB.

1. Motivasi Dosen dan OCB

 Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong dosen untuk menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, loyal pada institusi, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kampus. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kecenderungan dosen untuk menunjukkan OCB.

1. Kompetensi Dosen dan Kinerja Dosen

 Kompetensi yang baik memungkinkan dosen merancang pembelajaran yang efektif, melakukan penelitian dan pengabdian, serta membina hubungan sosial yang baik. Hal ini berdampak langsung terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

1. Motivasi Dosen dan Kinerja Dosen

 Dosen yang termotivasi akan bekerja secara aktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target kerja. Motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja dosen.

1. OCB dan Kinerja Dosen

 OCB mencerminkan perilaku ekstra-role yang mendukung kinerja institusi. Dosen yang menunjukkan OCB lebih proaktif, peduli terhadap lingkungan kerja, dan berkontribusi lebih terhadap pencapaian tridharma, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dosen.

1. Kinerja Dosen dan Kompetensi Lulusan

Kinerja dosen yang baik tercermin dari keberhasilan dalam mengajar, meneliti, dan mengabdi kepada masyarakat. Hal ini berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran, pembinaan mahasiswa, dan pengembangan soft skill serta hard skill mahasiswa, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi lulusan.

Kompetensi Dosen

UU 14 Tahun 2005

1. Pedagogik
2. Profesional
3. Kepribadian
4. Sosial

Motivasi Dosen

Mc Clelend dalam Koni 2017

1. Kebutuhan Kekuasaan
2. Kebutuhan Afiliasi
3. Kebutuhan Prestasi

OCB Dosen

Organ dalam Putra dan Fitri (2021)

1. *Altruism* (Membantu rekan kerja)
2. Conscientiousness (tanggung jawab)
3. Sportmanship (menerima kondisi)
4. Courtessy, (sopan/hormat)
5. Civic Virtue (kepedulian)

Kinerja Dosen UU 14 Tahun 2005

1. Pendidikan
2. Penelitian
3. Pengabdian
4. Penunjang

Kompetensi Lulusan

Permenristekdikti no 44 tahun 2015

1. Kompetensi Sikap
2. Kompetensi pengetahuan
3. Kompetensi keterampilan Umum
4. Kompetensi khusus

Gambar 1 Paradigman penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah

1. Terdapat pengaruh simultan kompetensi, motivasi, dan OCB terhadap kinerja dosen.
2. Terdapat pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja dosen
3. Terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja dosen
4. Terdapat pengaruh parsial OCB terhadap kinerja dosen.
5. Terdapat pengaruh kinerja dosen terhadap kompetensi lulusan.

**METODOLOGI**

 Metode penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan desain penelitian Eksplanatori. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, survey dan observasi di Universitas Swasta yang berada di wilayah Purwasukasi. Populasi penelitian ini dari dosen tetap Yayasan Universitas Swasta prodi Manajemen S1 di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat berjumlah 222. Pengambilan Sampel penelitian ini menggunakan formula Slovin eror 1% adalah 217 responden. Tenik sampling yang digunakan adalah Cluster strata random sampling.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

 Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Uji validitas dilakukan melalui analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total (jumlah dari seluruh butir pertanya). Teknik korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment. Suatu item dikatakan valid pabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dianggap tidak valid.. Selain validitas, uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam pengukuran berulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Nilai reliabilitas diperoleh dengan menghitung varians tiap-tiap item dan varians total, kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien Alpha yang diperoleh sebesar 0,70 atau lebih. Dengan demikian, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat dipercaya dan digunakan secara konsisten untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

 Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat pada grafik distribusi normalitas serta dengan melakukan pengujian kolmogorov-Smirnov. Rancangan analissi selanjutnya adalan analisis deskriptif, verifikatif, hipotesis dan uji kelayakan model.

 Analisis Deskriptif menggunakan rentang skala dan dibuat matriks mana saja yang baik dan tidak baik serta buat penjelasan yang detail. Tidak menggunakan angka rata-rata tapi boleh menggunakan modus dan median karena datanya ordinal. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan menggunaan program AMOS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan korelasi product moment (rhitung) diperoleh hasil uji validitas semua indikator dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat dilihat secara univariate terdapat beberapa dimensi berdistribusi normal.

 Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran/ deskripsi mengenai tanggapan dari para responden mengenai Pengaruh Kompentensi Dosen, Motivasi Dosen dan OCB terhadap Kinerja Dosen serta implikasinya pada Kompetensi Lulusan.

 Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kompetensi dosen pada program studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi dinilai berada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan rata-rata skor sebesar 3,24 dan standar deviasi 0,37. Keempat dimensi kompetensi dosen yaitu pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian. secara umum menunjukkan hasil yang cukup baik. Dimensi pedagogik mencerminkan kemampuan dosen dalam mengelola pembelajaran dan memahami karakter mahasiswa, meskipun masih diperlukan peningkatan pada aspek pengembangan potensi mahasiswa dan evaluasi pembelajaran. Dimensi sosial menunjukkan keterampilan komunikasi yang cukup baik, namun interaksi lebih luas dalam civitas akademika dan manajemen konflik masih perlu ditingkatkan. Pada dimensi profesional, dosen dinilai menguasai materi dan substansi keilmuan, tetapi perlu lebih aktif dalam pengembangan diri seperti kenaikan jabatan, pelatihan, dan studi lanjut. Dimensi kepribadian memperlihatkan keteladanan dosen dalam bersikap dan berperilaku sesuai etika, walaupun konsistensi dan kewibawaan masih menjadi perhatian. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dosen telah sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, meskipun perbaikan pada beberapa aspek tetap diperlukan untuk optimalisasi peran dosen dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi.

 Hasil analisis deskriptif, motivasi dosen pada program studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi berada dalam kategori tinggi menuju sangat tinggi, dengan rata-rata skor sebesar 3,46 dan standar deviasi 0,34, menghasilkan rentang nilai antara 3,12 hingga 3,80. Ketiga dimensi motivasi meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.secara umum menunjukkan bahwa dosen memiliki dorongan kuat untuk berkembang secara profesional, menjalin hubungan sosial yang harmonis, serta berperan aktif dalam kepemimpinan akademik. Pada dimensi kebutuhan berprestasi, dosen menunjukkan kemauan kuat untuk menjalankan tugas dengan baik dan percaya diri menghadapi tantangan, meskipun aspek kemauan untuk maju dan pencapaian target akademik/non-akademik masih perlu ditingkatkan. Dimensi afiliasi menandakan adanya hubungan sosial yang sehat di lingkungan kerja, namun aspek menjaga kekompakan antar rekan sejawat masih memerlukan perhatian lebih. Sementara itu, dimensi kebutuhan kekuasaan menunjukkan keinginan dosen untuk berkontribusi dalam peran struktural, meskipun indikator seperti kemampuan mempengaruhi orang lain dan inisiatif dalam kegiatan akademik masih perlu diperkuat.

 Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada dosen program studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi Jawa Barat berada dalam kategori baik menuju sangat baik, dengan rata-rata skor sebesar 3,45 dan standar deviasi 0,34, yang menghasilkan rentang nilai dari 3,11 hingga 3,79. Secara umum, kelima dimensi OCB meliputi altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy, dan civic virtue—menunjukkan bahwa dosen telah memiliki perilaku kewargaan organisasi yang positif. Dimensi altruism mencerminkan perhatian dosen terhadap rekan kerja, khususnya dalam membantu dan menyemangati, meskipun berbagi pengetahuan masih perlu ditingkatkan. Pada dimensi conscientiousness, dosen telah menunjukkan kesadaran kerja yang tinggi, terutama dalam komitmen terhadap kualitas, walau penyelesaian tugas secara tepat waktu masih kurang optimal. Dimensi sportmanship menunjukkan kemampuan dosen dalam bersikap positif di tengah kondisi tidak nyaman, namun kebiasaan mengeluh masih menjadi area yang perlu dibenahi. Pada dimensi courtessy, hubungan interpersonal sudah dijaga dengan baik, tetapi kepatuhan terhadap aturan dan upaya menghindari konflik masih membutuhkan peningkatan. Sementara itu, dimensi civic virtue menunjukkan kepedulian dosen terhadap kemajuan institusi, seperti partisipasi dalam perbaikan berkelanjutan, meski keterlibatan aktif dalam kegiatan kampus masih kurang.

 Berdasarkan hasil tabulasi, kinerja dosen program studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi Jawa Barat secara umum berada dalam kategori baik menuju sangat baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 dan standar deviasi 0,36, menghasilkan rentang nilai antara 3,14 hingga 3,86. Secara keseluruhan, keempat dimensi kinerja dosen yaitu pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penunjang telah dilaksanakan dengan cukup baik. Dimensi pendidikan menunjukkan bahwa dosen telah menjalankan proses pembelajaran secara luring maupun daring, serta melakukan pembimbingan akademik dan karya tulis mahasiswa, meskipun pengembangan bahan ajar masih menjadi kelemahan utama. Pada dimensi penelitian, walaupun sebagian dosen telah aktif, masih ditemukan kecenderungan pelaksanaan penelitian hanya untuk memenuhi syarat administratif, dengan rendahnya intensitas publikasi bersama di jurnal nasional maupun internasional. Dimensi pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa kegiatan PKM sudah dijalankan, namun publikasi hasil PKM masih rendah. Sedangkan pada dimensi penunjang, partisipasi dosen dalam kegiatan kampus dan organisasi profesi sudah baik, namun keterlibatan dalam forum ilmiah eksternal masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, meskipun kinerja dosen secara umum telah baik, masih diperlukan dorongan dan strategi peningkatan khususnya pada aspek penelitian, pengabdian, serta keterlibatan dosen dalam komunitas ilmiah di luar institusi.

 Berdasarkan hasil tabulasi, kompetensi lulusan Program Studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi Jawa Barat secara umum berada pada kategori baik menuju sangat baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,59 dan standar deviasi 0,36, sehingga menghasilkan rentang nilai antara 3,23 hingga 3,95. Keempat dimensi kompetensi—yakni sikap, pengetahuan, keterampilan umum, dan keterampilan khusus—telah menunjukkan capaian yang baik. Dimensi kompetensi sikap mencerminkan perilaku lulusan yang religius, berintegritas, serta memiliki kontribusi terhadap masyarakat, namun masih perlu ditingkatkan pada aspek nasionalisme dan tanggung jawab. Pada kompetensi pengetahuan, penguasaan konsep dan teori manajemen telah tercapai, tetapi masih perlu ditingkatkan dalam hal pendalaman keilmuan sesuai bidang. Kompetensi keterampilan umum juga menunjukkan hasil yang positif, seperti kemampuan berpikir logis dan evaluasi diri, namun masih perlu ditingkatkan kemampuan analisis dan kajian. Sementara itu, kompetensi keterampilan khusus berada pada kategori cukup baik dan menjadi aspek yang paling membutuhkan perhatian, terutama dalam hal implementasi ilmu dalam pemecahan masalah, pemanfaatan IPTEK untuk keseimbangan lingkungan, dan pengembangan kewirausahaan. Oleh karena itu, meskipun kompetensi lulusan sudah baik, peningkatan berkelanjutan tetap diperlukan terutama pada dimensi keterampilan khusus dan pengetahuan agar lulusan lebih siap menghadapi tantangan profesional secara komprehensif.

 Model pengukuran (CFA) untuk masing-masing hubungan variabel dan indikatornya yang ditunjukan oleh loading factor masing-masing indikator sebagai berikut :



Gambar 2

Diagram Jalur Penelitian

Secara visual diagram jalur pengaruh Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen dan OCB Terhadap Kinerja Dosen dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3 Diagram Jalur Struktur Pertama

Sumber data: Olah data 2024

**Tabel 1**

**Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi Motivasi, dan OCB terhadap Kinerja Dosen**

| **Struktur** | **Jalur** | **Coefficient** | **Tstatistic** | **p-value** | **R Square**  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertama | X1 => Y | 0,456 | 9,067 | 0,000 | 0,749 |
|  | X2 => Y | 0,377 | 7,131 | 0,000 |  |
|  | X3 => Y | 0,393 | 8,430 | 0,000 |  |

 Sumber : Hasil Pengolahan Data Lisrel diolah kembali

Melalui nilai R Square dapat diketahui bahwa kompetensi, motivasi, dan OCB secara simultan memberikan pengaruh sebesar 74,9% terhadap kinerja dosen Program studi manajemen di universitas swasta di wilayah Purwasukasi Jawa Barat. Sisanya sebesar 25,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 2**

**Rekapitulasi Besar Pengaruh Masing-Masing Variabel Eksogen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pengaruh** | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung** | **Tidak Langsung (Melalui)** | **Total** |
| **X1** | **X2** | **X3** |
| X1 => Y | 0.456 | 20.8% |  | 5.4% | 3.5% | 29.7% |
| X2 => Y | 0.377 | 14.2% | 5.4% |  | 3.3% | 22.9% |
| X3 => Y | 0.393 | 15.5% | 3.5% | 3.3% |  | 22.3% |
| **Pengaruh Simultan** | **74.9%** |

 Sumber : Hasil Pengolahan Data

Secara visual diagram jalur pengaruh kinerja dosen terhadap kompetensi lulusan dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 4 Diagram Jalur Struktur Kedua

Sumber data: Olah data 2024

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kompetensi Lulusan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pengaruh** | **Coefficient** | **Tstatistic** | **p-value** | **R Square**  |
| Y => Z | 0,914 | 15,511 | 0,000 | 0,836 |

Sumber data: Olah data 2025

 Melalui nilai R Square dapat diketahui kinerja dosen memberikan pengaruh sebesar 83,6% terhadap kompetensi lulusan Program studi manajemen di universitas swasta di wilayah Purwasukasi Jawa Barat. Sisanya sebesar 16,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

1. Kompetensi, Motivasi dan OCB Dosen S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Kompetensi dosen di program studi manajemen universitas swasta wilayah Purwasukasi Jawa Barat dinilai berada dalam kategori cukup baik menuju baik, dengan rata-rata skor 3,24. Dimensi keprofesionalan merupakan yang paling menonjol, menunjukkan dosen cukup menguasai materi ajar dan bidang keilmuannya, namun masih perlu ditingkatkan pada aspek pengembangan diri (Ismail & Sulaiman, 2023). Sementara itu, dimensi sosial menjadi aspek yang paling lemah, khususnya dalam hal kerja sama dan membangun relasi lintas civitas akademika. Diperlukan peningkatan dalam keterampilan komunikasi dan kolaborasi (Sundari et al., 2024).

 Dimensi pedagogik cukup kuat dalam pemahaman karakter mahasiswa, namun masih kurang dalam membantu mereka mengembangkan potensinya secara maksimal (Alfarizi & Megawati, 2024; Indarti et al., 2021). Dari sisi kepribadian, dosen dinilai cukup bertanggung jawab, tetapi masih perlu peningkatan dalam integritas dan keteladanan sebagai panutan (Suarjana & Yintayani, 2017)

 Untuk meningkatkan kualitas dosen, institusi perlu mendorong pelatihan profesional, kolaborasi penelitian, kegiatan lintas prodi, dan penguatan etika akademik. Hal ini diharapkan dapat memperkuat kompetensi dosen secara menyeluruh, baik dalam aspek akademik maupun sosial.

 Motivasi dosen di Program Studi Manajemen universitas swasta wilayah Purwasukasi dinilai tinggi, dengan rata-rata skor 3,46. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen memiliki semangat kerja dan dorongan psikologis yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Namun, terdapat ruang untuk peningkatan, terutama pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan.

 Dari tiga dimensi motivasi yang dianalisis, motivasi berprestasi menempati posisi tertinggi (3,48), mengindikasikan bahwa dosen sangat termotivasi untuk meraih prestasi, baik dalam bentuk publikasi ilmiah, kenaikan jabatan fungsional, maupun pengakuan atas kinerja akademiknya. Hal ini selaras dengan pandangan Sujadi (2018) yang menekankan pentingnya orientasi tujuan dan dorongan pencapaian dalam konteks akademik. Namun demikian, pencapaian target akademik masih menjadi tantangan yang memerlukan pendekatan kolaboratif antar dosen (Sari & Luhur, 2020).

 Motivasi kekuasaan berada di posisi menengah (3,47), menunjukkan adanya dorongan dari dosen untuk memiliki pengaruh, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pembentukan arah institusi. Skor tertinggi pada indikator “ingin mengatur orang lain” (3,94) menunjukkan aspirasi kepemimpinan cukup kuat, namun keinginan untuk memengaruhi orang lain masih rendah (2,88), menandakan perlunya peningkatan dalam hal kepemimpinan partisipatif dan inspiratif (Susiloningtyas, 2017; Novita & Sundari, 2021).

 Motivasi afiliasi mencatat skor rata-rata terendah (3,43), walaupun masih dalam kategori tinggi. Artinya, dosen relatif baik dalam menjalin hubungan sosial, namun belum optimal. Sikap ramah dan empati masih perlu ditingkatkan, terutama pada indikator menjaga kekompakan (2,79), meski terdapat indikator positif seperti “menghindari perpecahan” (4,04) (Murtiningsih, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif dan pelatihan kecerdasan emosional dapat membantu meningkatkan kualitas interaksi dan iklim kerja yang sehat.

 Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel OCB (X3), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,45 dengan standar deviasi 0,34. Rentang nilai ini berada pada kategori baik menuju sangat baik, menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi para dosen Program Studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi Jawa Barat telah berkembang secara positif. Namun demikian, peningkatan pada aspek kolaborasi dan kepedulian antar sesama dosen tetap menjadi area strategis yang perlu ditindaklanjuti.

Dimensi Courtesy (kesopanan) mencatat skor tertinggi dengan rata-rata 3,69. Hal ini mencerminkan tingginya kesadaran dosen dalam menjaga hubungan interpersonal yang harmonis dan saling menghormati. Indikator paling menonjol pada dimensi ini adalah “menjaga hubungan baik” (3,62), sedangkan yang terendah adalah “menghindari konflik” (3,05). Meskipun kesopanan dominan, masih terdapat ruang perbaikan dalam aspek manajemen konflik agar suasana kerja semakin kondusif (Wijiharta et al., 2022; Kuswanti et al., 2024).

 Dimensi Conscientiousness (kesadaran bekerja) juga menunjukkan hasil baik dengan rata-rata 3,64. Indikator tertinggi adalah “komitmen pada kualitas kinerja” (3,84), sementara indikator terendah adalah “segera menyelesaikan tugas” (3,45). Ini mencerminkan dedikasi dosen terhadap kualitas kerja, walaupun ketepatan waktu penyelesaian tugas masih bisa dioptimalkan (Kuma et al., 2020; Khaerunisah et al., 2021).

 Dimensi Altruism (perhatian kepada orang lain) berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,41. Indikator “membantu rekan kerja” mencatat skor tinggi (3,69), sedangkan “berbagi keterampilan” menjadi yang terendah (3,01). Rendahnya skor berbagi keterampilan dapat diatasi melalui penguatan budaya kolaborasi dan pembelajaran antar sejawat (Taye & Gebremeskel, 2023).

 Dimensi Civic Virtue (keterlibatan aktif dalam organisasi) mendapatkan skor rata-rata 3,29 (cukup baik). Dosen menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan kampus (3,36), namun partisipasi aktif dalam kegiatan kampus masih kurang (3,04). Pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan dan pelibatan aktif dalam kegiatan kelembagaan perlu diperkuat (Chan & Kuok, 2020; Idris, 2020).

 Dimensi Sportmanship memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,20, walau masih dalam kategori cukup baik. Dosen menunjukkan sikap “tenang dalam ketidaknyamanan” (4,08), namun masih terdapat kecenderungan untuk “mengeluh” dalam menghadapi permasalahan (3,11). Untuk meningkatkan sportmanship, perguruan tinggi dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen stres, penguatan ketahanan emosional, dan role play untuk meningkatkan reaksi positif dalam situasi sulit (Lestari & Ghaby, 2018; Zufriah, 2019).

1. Kinerja Dosen S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis deskriptif mengenai kinerja dosen, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja dosen di Program Studi Manajemen Universitas Swasta di wilayah Purwasukasi, Jawa Barat sudah baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen berada pada kategori "baik menuju sangat baik." Meski demikian, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan aspek-aspek tertentu, terutama di bidang penelitian, pengabdian, dan kegiatan penunjang.

 Dimensi pendidikan menempati posisi tertinggi dengan nilai rata-rata 3,62. Ini menunjukkan bahwa pengajaran merupakan inti dari fungsi dosen, karena mengajar adalah cara utama dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada mahasiswa. Pengajaran mencakup penyusunan kurikulum, penyampaian materi, dan penilaian hasil belajar mahasiswa, yang semuanya sangat mempengaruhi kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Meskipun demikian, pengembangan bahan ajar, yang memiliki nilai terendah pada dimensi ini (nilai rata-rata 2,93), perlu ditingkatkan agar sejalan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21, yang mendorong keterampilan berpikir kritis dan kolaborasi (Efi & Sahara, 2020).

 Pada dimensi penelitian, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,45, dengan indikator tertinggi berada pada "melakukan penelitian tunggal" (4,08), sementara indikator terendah adalah "publikasi jurnal bereputasi" (2,82). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa penelitian yang dilakukan, publikasi ilmiah di jurnal bereputasi perlu diperkuat untuk mendorong terciptanya budaya publikasi yang lebih produktif di kalangan dosen (Khobir et al., 2022).

 Dimensi pengabdian juga menunjukkan nilai yang baik dengan rata-rata 3,59, dengan indikator tertinggi pada "melaksanakan pengabdian kepada masyarakat bersama-sama" (4,17). Pengabdian masyarakat tidak hanya berperan penting dalam memberikan kontribusi kepada masyarakat, tetapi juga dalam memperkuat hubungan antara institusi pendidikan dan komunitas (Chudzaifah et al., 2021). Namun, indikator "publikasi karya PKM" dengan nilai rata-rata 3,26 menunjukkan bahwa publikasi hasil pengabdian perlu lebih ditingkatkan untuk menginformasikan hasil-hasil pengabdian ke masyarakat yang lebih luas.

 Terakhir, dimensi kegiatan penunjang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,36. Meskipun dosen telah melakukan beberapa kegiatan penunjang, terutama dalam kepanitian internal kampus, kontribusi dosen dalam kegiatan ilmiah dan organisasi profesional perlu lebih didorong. Salah satu cara untuk meningkatkan partisipasi ini adalah dengan memberikan dukungan finansial untuk keanggotaan dalam organisasi profesi dan dana untuk menghadiri pertemuan ilmiah (Gautama et al., 2020).

1. Kompetensi Lulusan S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Rekapitulasi hasil analisis deskriptif mengenai kompetensi lulusan di Program Studi Manajemen Universitas Swasta wilayah Purwasukasi, Jawa Barat menunjukkan bahwa secara umum, kompetensi lulusan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,59, yang termasuk dalam kategori "baik menuju sangat baik". Ini berarti kompetensi lulusan di program studi tersebut sudah cukup baik, namun masih membutuhkan upaya untuk peningkatan pada beberapa aspek, terutama dalam keterampilan khusus dan pengetahuan.

 Dimensi kompetensi keterampilan umum menjadi yang paling tinggi, dengan nilai rata-rata 3,73. Keterampilan umum seperti komunikasi, pemecahan masalah, kerja tim, dan manajemen waktu sangat penting dalam dunia kerja yang serba dinamis. Lulusan yang memiliki keterampilan ini lebih mudah beradaptasi dengan berbagai pekerjaan dan situasi yang berbeda. Keterampilan umum ini menjadi aset yang sangat bernilai karena dapat diterapkan di berbagai industri, baik dalam sektor manajemen, pelayanan, pemasaran, maupun keuangan. Keterampilan ini juga mendukung efektivitas keterampilan khusus dan pengetahuan teknis yang dimiliki lulusan (Wahyudi et al., 2020). Indikator tertinggi pada dimensi ini adalah "membuat kajian dan berpikir analitis sebelum pengambilan keputusan," yang mencerminkan pentingnya keterampilan analitis dalam menyelesaikan masalah yang kompleks. Namun, indikator "bertanggung jawab atas hasil pekerjaan" memiliki skor terendah, yang menunjukkan perlunya penekanan lebih pada pengembangan rasa tanggung jawab pada lulusan.

 Sementara itu, dimensi kompetensi keterampilan khusus memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,25, dengan kriteria "cukup baik." Meskipun lulusan memiliki kompetensi khusus sesuai dengan bidang manajemen mereka, masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, seperti "implementasi ilmu pengetahuan dalam pemecahan masalah" dan "penggunaan IPTEK dalam keseimbangan lingkungan." Hal ini menunjukkan bahwa lulusan masih membutuhkan peningkatan dalam kemampuan mereka untuk menerapkan pengetahuan dan teknologi terkini dalam menyelesaikan masalah yang ada di dunia kerja dan lingkungan. Upaya peningkatan pada aspek ini penting agar lulusan dapat berkontribusi lebih efektif dalam dunia profesional, mengingat pentingnya keterampilan teknis yang relevan dengan perkembangan industri dan kebutuhan pasar kerja.

1. Pengaruh simultan Kompetensi, Motivasi dan OCB terhadap Kinerja Dosen S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Berdasarkan hasil analisis verifikatif yang dilakukan, terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kompetensi Dosen (X1), Motivasi Dosen (X2), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y). Pengaruh total dari ketiga variabel ini terhadap kinerja dosen mencapai 74,9%, dengan 50,5% merupakan pengaruh langsung dan 24,4% pengaruh tidak langsung. Sementara itu, faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini menyumbang 25,1% terhadap kinerja dosen.

1. Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Dosen S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Secara parsial, kompetensi dosen memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja dosen, yaitu sebesar 29,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dosen, baik dalam hal pedagogik maupun profesional, sangat menentukan kualitas pengajaran dan kinerja akademik dosen secara keseluruhan. Kompetensi dosen yang kuat, termasuk kemampuan dalam merancang kurikulum dan menyampaikan materi secara efektif, langsung mempengaruhi hasil belajar mahasiswa. Kompetensi ini juga mendukung dosen dalam menjalankan tugasnya di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian Musriady et al. (2023) mengungkapkan bahwa kompetensi dosen tidak hanya bergantung pada individu tetapi juga perlu dukungan sistemik dari institusi, seperti sarana prasarana yang memadai. Penelitian oleh Manik dan Syafrina (2018) juga memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kompetensi dosen memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap kinerja dosen.

1. Pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Dosen S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Motivasi dosen memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 22,9%. Peningkatan motivasi dosen dapat meningkatkan dedikasi dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas, yang berujung pada peningkatan kinerja akademik mereka. Penelitian oleh Putra et al. (2022) juga menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dosen dapat meningkatkan kinerja akademis mereka, yang sejalan dengan temuan dari Rahayu et al. (2023) mengenai pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja dosen.

1. Pengaruh parsial OCB terhadap Kinerja Dosen S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Pengaruh OCB terhadap kinerja dosen terbilang lebih kecil, yaitu sebesar 22,3%. OCB lebih berperan sebagai faktor pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, namun tidak secara langsung mempengaruhi kinerja inti dosen dalam pengajaran, penelitian, atau pengabdian masyarakat. Dimensi OCB, seperti altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue, berkontribusi pada aspek sosial dan budaya organisasi, tetapi dampaknya terhadap kinerja akademik dosen lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi dan motivasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Lestari & Ghaby (2018), yang menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja dosen secara langsung.

1. Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Kompetensi Lulusan S1 Prodi Manajemen Universitas Swasta di Wilayah Purwasukasi Jawa Barat.

 Berdasarkan hasil analisis verifikatif, pengaruh kinerja dosen terhadap kompetensi lulusan sangat signifikan, dengan koefisien jalur sebesar 0,914, yang menunjukkan bahwa 83,6% dari variabel kompetensi lulusan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja dosen. Sementara itu, pengaruh faktor lain di luar model penelitian ini adalah sebesar 16,4%. Secara keseluruhan, pengaruh kinerja dosen terhadap kompetensi lulusan masuk dalam kategori sangat kuat.

 Berdasarkan penelitian Purba et al. (2017), kinerja dosen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi lulusan. Namun, di sisi lain, meskipun banyak aspek yang diperhatikan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi lulusan di aspek sikap dan karakter masih terbilang lemah, padahal ini sangat penting untuk kesuksesan di dunia kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu menyelenggarakan sistem pembelajaran yang tidak hanya menekankan pada pengetahuan akademis tetapi juga pada pembentukan sikap dan karakter mahasiswa.

 Dengan kata lain, pengaruh kinerja dosen terhadap kompetensi lulusan sangat besar, karena dosen adalah elemen kunci yang membimbing mahasiswa melalui proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian yang secara langsung membentuk kompetensi mereka di dunia profesional.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Gambaran Kompetensi Dosen, Motivasi Dosen, OCB, Kinerja Dosen dan Kompetensi Lulusan

Kompetensi Dosen: Secara umum, kompetensi dosen di Program Studi Manajemen universitas swasta wilayah Purwasukasi berada dalam kategori cukup baik menuju baik. Meskipun memiliki pemahaman dasar yang baik mengenai tridharma perguruan tinggi, masih terdapat area yang perlu peningkatan, terutama dalam pengembangan potensi mahasiswa dan pengelolaan pembelajaran yang lebih baik.

Motivasi Dosen: Motivasi dosen berada pada tingkat tinggi menuju sangat tinggi, dengan penilaian yang baik dalam hal kemauan untuk maju dan hubungan dengan rekan kerja. Namun, aspek pengelolaan persaingan dan kemampuan mengatur orang lain masih perlu ditingkatkan untuk mencapai motivasi yang lebih optimal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB): OCB dosen menunjukkan hasil yang baik menuju sangat baik, dengan sikap yang mendukung kerjasama dan tanggung jawab di lingkungan kampus. Namun, peningkatan diperlukan dalam perilaku sukarela membantu, inisiatif, dan keterlibatan dalam perbaikan berkesinambungan untuk memperkuat budaya kerja yang lebih sehat dan efektif di lingkungan akademik.

1. Kinerja dosen Program Studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi secara umum berada dalam kategori baik menuju sangat baik, dengan nilai rata-rata 3,50. Pada dimensi pendidikan, dosen telah melaksanakan tugas dengan baik, terutama dalam pembelajaran luring dan daring serta pembimbingan mahasiswa, meskipun pengembangan bahan ajar masih perlu ditingkatkan. Di dimensi penelitian, terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dosen, terutama dalam hal publikasi jurnal dan kolaborasi penelitian. Pengabdian kepada masyarakat (PKM) juga belum optimal, terutama dalam hal publikasi dan penyebarluasan ilmu pengetahuan. Pada dimensi penunjang, dosen sudah aktif di kegiatan internal kampus, namun peran mereka perlu diperluas ke luar kampus, seperti dalam pertemuan ilmiah. Upaya peningkatan kinerja dosen terutama diperlukan di bidang penelitian, pengabdian, dan kegiatan penunjang untuk mencapai hasil yang lebih optimal
2. Kompetensi lulusan Program Studi Manajemen di universitas swasta wilayah Purwasukasi secara umum dinilai baik menuju sangat baik, dengan nilai rata-rata 3,59. Pada dimensi sikap, lulusan menunjukkan perilaku yang baik, terutama dalam hal religiusitas dan nilai kemanusiaan, meskipun perlu peningkatan dalam kontribusi pada masyarakat dan nasionalisme. Kompetensi pengetahuan lulusan juga baik, terutama dalam penguasaan teori dan metode di bidang ekonomi manajemen, namun kemampuan dalam menggali ilmu pengetahuan dan teknologi masih perlu perbaikan. Pada dimensi keterampilan umum, lulusan sudah menunjukkan kemampuan berpikir logis dan evaluasi diri yang baik, meskipun analisis dan tanggung jawab atas hasil kerja masih perlu ditingkatkan. Kompetensi keterampilan khusus lulusan dinilai cukup baik, dengan kekuatan di bidang kewirausahaan dan manajemen, namun implementasi pengetahuan dalam pemecahan masalah dan penggunaan IPTEK untuk keseimbangan lingkungan masih perlu diperkuat. Peningkatan di bidang keterampilan khusus dan pengetahuan sangat diperlukan untuk lebih mengoptimalkan kompetensi lulusan.
3. Pengaruh total variabel Kompetensi Dosen (X1), Motivasi Dosen (X2) dan OCB (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y), yang merupakan gabungan pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebesar 74,9% dengan epsilon sebesar 25,1% yang merupakan faktor- faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen tetapi tidak dilibatkan dalam penelitian ini.
4. Pengaruh langsung variabel Kompetensi Dosen adalah sebesar 20,8% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Motivasi Dosen dan OCB secara berurutan adalah sebesar 5,4% dan 3,5%. Untuk koefisien jalur X1 terhadap Y = 0,456, diperoleh nilai thitung sebesar 9.067 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai ttabel = 1,96 , sehingga dikarenakan thitung = 9.067 lebih besar dari ttabel = 1,96, maka H0 ditolak atau dengan kata lain Kompetensi Dosen berpengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 29,7%.
5. Pengaruh langsung variabel Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 14,2% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kompetensi Dosen dan OCB secara berurutan adalah sebesar 5,4% dan 3,3%. Total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi dosen terhadap kinerja dosen adalah sebesar 22,9%.
6. Total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel OCB terhadap kinerja dosen adalah sebesar 22,3 %. Untuk koefisien jalur X3 terhadap Y = 0,393, diperoleh nilai thitung sebesar 8.430 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai ttabel = 1,96, sehingga dikarenakan thitung = 8.430 lebih besar dari ttabel = 1,96, maka H0 ditolak atau dengan kata lain OCB berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.
7. Pengaruh variabel Kinerja Dosen adalah sebesar 0,836 atau 83,6%, sedangkan pengaruh lain di luar variabel yang tidak diteliti di dalam model adalah sebesar 0,164 atau 16,4%. Hasil perhitungan total pengaruh variabel Kinerja Dosen dengan total pengaruh terhadap Kompetensi Lulusan masuk ke dalam Kriteria sangat kuat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ady Dj., Arifhan & Akhdiari Harpa Dj. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Dampaknya pada Kinerja Dosen Tetap Universitas Sulawesi Barat. Management Development and Applied Research Journal. Vol 1 No 2 Hal 44-52

Alfarizi, M. and Megawati, S. (2024). Mutu pendidikan tinggi islam: pengembangan etika islam dan peningkatan kompetensi akademik dalam pengembangan profesional dan keterlibatan dosen perguruan tinggi islam indonesia. Inovasi: Jurnal Diklat Keagamaan, 18(2), 250-263. https://doi.org/10.52048/inovasi.v18i2.581

Arif, Muh., Darmawang,. Dan Nahriana. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasana dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen. Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Busines Event. Vol 3 No 1 Hal 70-76.

Arifin, I. N. (2020). Pengaruh kinerja dosen terhadap hasil belajar mahasiswa pada pembelajaran sains permulaan di kelas rendah. Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 5(1), 490. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.613>

Chan, S. H. J. and Kuok, O. M. (2020). Antecedents of civic virtue and altruistic organizational citizenship behavior in macau. Society and Business Review, 16(1), 113-133. https://doi.org/10.1108/sbr-06-2020-0085

Chudzaifah, I., Hikmah, A. N., & Pramudiani, A. (2021). Tridharma perguruan tinggi. Al-Khidmah : Jurnal Pengabdian Dan Pendampingan Masyarakat, 1(1), 79-93. https://doi.org/10.47945/al-khidmah.v1i1.384

Dilham, Ami Dilham., Yulinda., & Fivi Rahmatus Sofiyah. (2023). *Psychological Factors Affecting the Performance of Lecturers in Increasing the Competence of Graduates. Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*. Vol 6. No 6s2 Hal 499-504

Efi, A. and Sahara, N. (2020). Pengembangan bahan ajar pada pelatihan membatik berbasis budaya lokal. Gorga : Jurnal Seni Rupa, 9(1), 211. https://doi.org/10.24114/gr.v9i1.18878

Gautama, M. S., Kamil, I., & Rahmawati, N. A. (2020). Analisis kinerja dosen akuntansi dalam mengajar terhadap mahasiswa politeknik negeri tanah laut menggunakan metode trend. Jurnal Riset Akuntansi Politala, 3(1), 34-39. https://doi.org/10.34128/jra.v3i1.41

Indarti, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in the relationship between personality, organizational commitment, and job satisfaction on performance. Journal of Management Development, 36(10), 1283-1293

Indarti, Nunuk., Zulfa Aprilia Pratiwi., & Sugeng Pradikto. (2021). Analisis Pelatihan Merajut Dalam Mengembangkan Potensi Entrepreneurship Mahasiswa Universitas PGRI Wiranegara Pasuruan. JEKPEND (Jurnal Ekonomi dan Pendidikan). Volume 4 (1). Hal. 18-27. DOI:10.26858/jekpend.v4i1.15351

Idris, I. (2020). Kajian kebijakan peningkatan profesionalisme guru dan dosen di indonesia. Guru Tua : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 3(2), 41-52. <https://doi.org/10.31970/gurutua.v3i2.57>

Ismail, S. and W., Sulaiman. (2023). Model dan pelaksanaan peningkatan kualitas mahasiswa dan kinerja dosen melalui kegiatan ekstra kurikuler. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 5(1), 41-50. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i1.4460>

Jufrizen., Salman Farisi., Muhammad Elfi Azhar., & Raihanah Daulay. (2017). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol 4. No 2. Hal 145-165.

Khobir, A., Chonitsa, A., Musa, M. M., Fadhila, A. C., Handoyo, T., Priyatun, I., … & Adinugraha, H. H. (2022). Pelatihan publikasi jurnal internasional bereputasi bagi mahasiswa uin kh. abdurrahman wahid. Jubaedah : Jurnal Pengabdian Dan Edukasi Sekolah (Indonesian Journal of Community Services and School Education), 2(2), 172-178. <https://doi.org/10.46306/jub.v2i2.78>

Khaerunisah, S. M., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2021). Sebuah studi perilaku kewarganegaraan organisasi (ocb) dan dimensinya: tinjauan literatur. Jurnal Diversita, 7(2), 133-140. https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4493

Kompas.id. (2023), 15 Mei. Perguruan Tinggi Masih Menarikkah menjadi Dosen di Indonesia. Diakses pada 15 Mei 2023, dari https://www.kompas.id/baca/opini/2023/05/14/masih-menarikkah-menjadi-dosen-di-indonesia.

Koni, Wiwin. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen IAIN Sultan Amai Gorontali. Jurnal AL-Bunuts Vol 1 No 1 Hal 52-72.

Kuma, A. A. D., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor, R. O. (2020). Perbedaan kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi berdasarkan kelompok proximal withdrawal state. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 4(1), 128. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7702.2020

Kuswanti, K., Putri, L. N., Alam, I. K., Marhalinda, M., & Efendi, M. S. (2024). Manajemen konflik pada layanan pt. pegadaian. Ikraith-Ekonomika, 8(2), 203-207. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4319

LLDIKTI Wilayah IV. (2022). Rencana Strategis 2020-2024 Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Revisi: Juni 2022). Bandung: LLDIKTI IV.

Lestari, E. R. and Ghaby, N. K. F. (2018). The influence of organizational citizenship behavior (ocb) on employee’s job satisfaction and performance. Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri, 7(2), 116-123. https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6

Lutfi, Mohamad. (2018). Peningkatan Kompetensi Lulusan dengan Mutu Layanan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Studi kasus di Provinsi DKI, Banten, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Jurnal Tahdzibi. Vol 3 No 2 Hal 67-95.

Manik, S. and Syafrina, N. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi riau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 1-6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>

Menristek Dikti. (2015). Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Jakarta Kemenristekdikti.

Musriady, M., Echdar, S., & Rahman, N. (2023). Pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja dosen melalui proses pembelajaran di politeknik ilmu pelayaran (pip) makassar. Jurnal Aplikasi Manajemen &Amp; Kewirausahaan MASSARO, 5(2), 96-110. https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2311

Murti, Ridyantoro Widoyo., & Arif Partono Presetio. (2018). Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Telkom University. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol 18 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i2.12950>

Murtiningsih, R. S. (2022). Dimensi ideologis dongeng anak nusantara relevansinya bagi pendidikan karakter di indonesia. Humanika, 29(1), 36-45. <https://doi.org/10.14710/humanika.v29i1.43668>

Novita, N. and Sundari, R. (2021). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen perempuan di kota pekanbaru. Jurnal Daya Saing, 7(2), 245-250. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i2.673>

Pemerintah Indonesia. (2005). UU Nomor 14 Tahun 2005 tenang Guru dan Dosen. Jakarta.

Purwani, Kun., Endah Winarti,, & M. Taufiq. (2022). Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kota Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Vol 29 No 52.

Purba, Kuras Purba., Prihatin Lumbanraja., Elisabeth Siahaan, & Parapat Gultom. (2017). Antecedent of Lecturer’s Performance and its Impact on Graduate Competency of Management Students through Learning Environment as Moderating Variable at Private Universities in Medan City. International Journal of Economic Research.Vol 14 No 20

Putra, M. Zefriyeni, & Lusiana, L. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan konpensasi terhadap kinerja dosen dengan motivasi debagai variabel intervening di stkip widyaswara indonesia. Upi Yptk Journal of Business and Economics, 7(3), 416-422. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.183

Radarbekasi.id. (2021, 15 April 2021). Banyak Dosen Belum Bersertifikasi. Diakses pada 15 April 2023. Dari https://radarbekasi.id/2021/04/15/banyak-dosen-belum-bersertifikasi/.

Radiman, Nadia Ika Purnama, Muhammad Andi Prayogi, Jufrizen, dan Maya Sari. (2022). Peningkatan Kualitas Lulusan Dan Daya Saing Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Spiritual Capita. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 23 (2) Hal 194-207.

Sari, T. T. and Luhur, P. N. (2020). Motivasi memediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. telkom witel yogyakarta. Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, 28(1), 71-88. https://doi.org/10.32477/jkb.v28i1.378

Sofiah, Diah., Markus Hartono., & Frikson Sinambela. (2022). Peran Work Engagement pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior Dosen milenial. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan Vol 13. No 2 Hal 180-194

Sujadi, E. (2018). Pengaruh konsep diri dan locus of control terhadap motivasi berprestasi. Educational Guidance and Counseling Development Journal, 1(1), 32. <https://doi.org/10.24014/egcdj.v1i1.4808>

Sutrisno, Niantoro., Ria Estiana., dan D. Purnomo. (2022). Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid 19. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 8 No 1 Hal 8-18.

Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja. Jurnal Cakrawala Akademika, 1(3), 419-438. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.29>

Susiloningtyas, I. (2017). Pengaruh kompetensi dosen, motivasi belajar dan indeks prestasi kumulatif terhadap keterampilan pemasangan alat kontrasepsi dalam rahim oleh mahasiswa prodi d3 kebidanan unissula semarang. Siklus : Journal Research Midwifery Politeknik Tegal, 6(1), 181-187. <https://doi.org/10.30591/siklus.v6i1.469>

Srinadi, N. L. P., Agung, A. A. G., Yudana, I. M., & Ratnaya, I. G. (2022). E-testing in Determining the Direct and Indirect Effects Between Training, Organizational Culture, Leadership, and Motivation on Lecturer Performance. *InternationalJournal of Health Sciences, ol*, *6*, 639-660.

Suarjana, A. A. G. M. and Yintayani, N. N. (2017). Pengaruh kompetensi dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa pada jurusan akuntansi politeknik negeri bali. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 13(2), 87-96. https://doi.org/10.31940/jbk.v13i2.699

Taye, B. K. and Gebremeskel, M. M. (2023). Antecedents of organizational citizenship behavior among the academic staff in begemidir college of teacher education. Bahir Dar Journal of Education, 23(3), 23-46. https://doi.org/10.4314/bdje.v23i3.3

Wahyudi. (2020). Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi. Sientific Of Reflection. Vol 3. No. 4. Hal 401-410.

Wijiharta, W., Unais, I. N., & Hadi, S. N. (2022). Identifikasi dimensi penting untuk memaksimalkan organizational citizenship behavior (ocb) pada pt angkasa pura (persero) kantor pusat. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 1(3), 45-50. https://doi.org/10.56127/jekma.v1i3.401

Zufriah, D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap ocb (organizational citizenship behaviors) (studi kasus karyawan koperasi sadar sejahtera sumatera selatan). Relevance: Journal of Management and Business, 2(2). https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1910