



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177
Journal homepage: <https://ojs.um-palembang.ac.id/index.php/JIM>



Motivasi, Pengamalan AIK dan Manajemen Bermutu: Pilar Kinerja SDM di Perguruan Tinggi Muhammadiyah

Hermawan^{a*}, Ricki Yuliardi^b, Ita Yusritawati^c

^{a,b,c} Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

* Corresponding author e-mail: hermawan@upmk.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.32502/jim.v15i2.901

Article history:

Received:

10 July 2025

Accepted:

10 December 2025

Available online:

15 June 2026

Keyword:

Work Motivation, Al-Islam
Kemuhammadiyah, Quality
Management

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, the practice of Al-Islam and Muhammadiyah values (AIK), and quality management on the performance of the academic community at Universitas Muhammadiyah Kuningan. The research subjects include lecturers and administrative staff actively engaged within the university. A quantitative method with a survey approach was employed. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple regression analysis. The results show that work motivation, AIK practices, and quality management simultaneously have a significant effect on improving academic community performance. Partially, each of these variables also has a significant positive effect, with AIK practice emerging as the dominant variable influencing performance. These findings underscore the importance of integrating Islamic and Muhammadiyah values into higher education governance and the need for the implementation of quality management to support overall institutional performance improvement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengamalan Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK), serta manajemen bermutu terhadap kinerja civitas akademika Universitas Muhammadiyah Kuningan. Objek penelitian meliputi dosen dan tenaga kependidikan yang aktif di lingkungan universitas tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengamalan AIK, dan manajemen bermutu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja civitas akademika. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, dengan pengamalan AIK menjadi variabel dominan dalam mendorong kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah dalam pengelolaan perguruan tinggi berbasis nilai, serta perlunya penerapan manajemen yang berkualitas untuk mendukung peningkatan kinerja institusi secara menyeluruh.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Pendahuluan

Peningkatan kinerja civitas akademika merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan strategis perguruan tinggi. Dalam konteks Universitas Muhammadiyah Kuningan (UMKU) yang berbasis nilai Islam, tantangan utama tidak hanya terletak pada pencapaian target akademik, tetapi juga pada integrasi nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah dalam praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti motivasi kerja, pengamalan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK), serta penerapan manajemen bermutu perlu dikaji secara sistematis karena ketiganya berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja civitas akademika.

Motivasi kerja secara teori merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi seperti *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas, komitmen kerja, dan praktik kerja yang inovatif. Misalnya, Li, Pei, & Zhao (2025) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan rasa kemampuan diri merupakan jalur yang memperkuat praktik pengajaran inovatif di kalangan dosen pendidikan tinggi di Tiongkok. Dalam konteks pendidikan tinggi, motivasi yang kuat dapat mempengaruhi kualitas layanan, pengajaran, penelitian, dan budaya mutu institusi (quality culture), seperti ditunjukkan oleh Iqbal, Razalli, & Taib (2023), serta review konseptual oleh McAnally & Hagger (2024) tentang hasil kerja dan kesejahteraan pada lingkungan kerja.

Di sisi lain, AIK sebagai ciri khas institusi Muhammadiyah berfungsi sebagai sistem nilai yang membentuk budaya organisasi dan etika kerja civitas akademika. Studi oleh Syamsuddin (2021) menunjukkan bahwa internalisasi nilai AIK dapat meningkatkan loyalitas, integritas, dan profesionalisme pegawai di lingkungan perguruan tinggi Muhammadiyah.

Manajemen bermutu merupakan pilar penting dalam peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Konsep Total Quality Management (TQM) tidak hanya menekankan pentingnya kepemimpinan, tetapi juga komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan serta keterlibatan seluruh pemangku kepentingan. Dalam konteks pendidikan tinggi, Arab dan Kulualp (2024) menunjukkan bahwa komponen TQM seperti kepemimpinan, continuous improvement, dan keterlibatan staf memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai universitas. Sejalan dengan itu, Azha dan Mislam (2025), melalui tinjauan sistematis pada lembaga TVET, menegaskan bahwa implementasi TQM yang terintegrasi dengan kepemimpinan strategis mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta kinerja institusi secara berkelanjutan. Selanjutnya, Sugiharti, Nugraha, Kristamtomo, dan Mardiani (2024) melalui kajian bibliometrik global mengonfirmasi bahwa tren riset TQM dalam pendidikan semakin menekankan hubungan erat antara praktik kepemimpinan, budaya mutu, dan keunggulan institusi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan TQM dalam pendidikan bukan sekadar pendekatan manajerial, melainkan strategi komprehensif yang menghubungkan kepemimpinan, budaya mutu, dan keberlanjutan mutu institusi pendidikan. Manajemen mutu yang baik dapat meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan kepuasan stakeholders (Fattah, 2020).

Berbagai temuan empiris menunjukkan belum seimbangnya antara nilai-nilai ideal institusi Muhammadiyah dan realitas kinerja sebagian civitas akademika. Evaluasi internal di beberapa perguruan tinggi Muhammadiyah, termasuk Universitas Muhammadiyah Kuningan, menunjukkan masih lemahnya penerapan budaya mutu dan kurang optimalnya integrasi nilai AIK dalam aktivitas keseharian kampus (Laporan AMI UMKU, 2023). Temuan ini mengindikasikan perlunya penelitian untuk mengungkap hubungan antara motivasi, nilai AIK, dan

manajemen mutu terhadap kinerja secara empiris dan sistematis.

Penelitian sebelumnya banyak berfokus pada satu atau dua variabel saja. Misalnya, studi oleh Wahyuni (2020) meneliti manajemen mutu dalam konteks peningkatan akreditasi; sementara Fauzi, dkk. (2023) mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dosen. Namun, belum ada penelitian komprehensif yang secara simultan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengamalan AIK, dan manajemen mutu terhadap kinerja civitas akademika, terutama dalam konteks Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi Islam. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan strategis bagi pimpinan universitas dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja berbasis motivasi, nilai AIK, dan manajemen mutu. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat posisi Perguruan Tinggi Muhammadiyah sebagai institusi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga berkarakter Islami dan bermutu tinggi.

Kajian Literatur

Motivasi Kerja

Faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi, termasuk lingkungan akademik, adalah motivasi kerja. Motivasi menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan seperti yang dijelaskan dalam Robbins & Judge. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja dosen dan tenaga kependidikan sangat menentukan kualitas pelayanan akademik dan pencapaian tujuan institusi. Teori Herzberg tetap relevan, di mana motivator (faktor intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan; serta faktor higienis (faktor ekstrinsik) seperti kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, supervisi, dan

kondisi kerja, saling mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian terkini di Indonesia (Hayati, Permana, Satori, Aedi, & Supiani, 2025) menyebutkan bahwa kepemimpinan strategis secara langsung dan melalui motivasi kerja meningkatkan kinerja dosen. Selain itu, penelitian tentang “*Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers*” mengidentifikasi bahwa beban kerja yang tinggi dan konflik kerja-keluarga menjadi faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja, sementara pengurangan stres dan konflik tersebut berdampak positif. Indikator-indikator motivasi kerja secara umum tetap meliputi: 1) dorongan untuk berprestasi, 2) kesediaan untuk bekerja lebih keras, 3) kepuasan terhadap pekerjaan, 4) loyalitas terhadap organisasi, dan 5) keinginan untuk berkembang.

Studi oleh Musoli dan Palupi (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai perguruan tinggi. Selain itu, penelitian dari Siregar dkk. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dimensi dan indikator motivasi kerja menjadi krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja civitas akademika. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dimensi dan indikator motivasi kerja menjadi krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja civitas akademika.

Pengamalan Al-Islam dan Kemuhammadiyah

Pengamalan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) dalam dunia kerja, khususnya di lingkungan institusi Muhammadiyah, memiliki peran strategis dalam membentuk budaya kerja yang berlandaskan spiritualitas, etika, dan profesionalisme. AIK tidak hanya menjadi identitas kelembagaan, tetapi juga pedoman

perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas profesi secara amanah dan berintegritas. Penelitian oleh Amran, Antong, dan Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa nilai-nilai AIK seperti *ash-shiddiq* (kejujuran), *al-iltizam* (komitmen), dan *amanah* (tanggung jawab) berpengaruh signifikan dalam mencegah fraud di amal usaha Muhammadiyah, sehingga memperkuat akuntabilitas dan transparansi organisasi. Selanjutnya, Amartria dan Adawiyah (2024) menemukan bahwa penerapan etos kerja Islami berbasis nilai-nilai seperti disiplin, kerja keras, dan keikhlasan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas sumber daya insani di lingkungan kerja berbasis syariah. Di sisi lain, Hermawan (2024) menegaskan bahwa pengintegrasian nilai-nilai profetik dalam pembelajaran AIK di perguruan tinggi Muhammadiyah berfungsi membentuk insan berkarakter taqwa, berakhlak mulia, dan profesional—yang mencerminkan esensi *amal shalih* sebagai manifestasi ibadah dalam dunia kerja. Dengan demikian, AIK tidak hanya berfungsi sebagai landasan spiritual, tetapi juga menjadi instrumen manajerial dalam membangun budaya kerja unggul dan berkemajuan di lingkungan Muhammadiyah.

Dalam konteks perguruan tinggi Muhammadiyah, pengamalan Al-Islam dan Kemuhammadiyahan (AIK) secara konsisten menjadi dasar dalam menciptakan kinerja civitas akademika yang tidak hanya unggul secara intelektual tetapi juga berkarakter Islami. Studi oleh Lubis dan Pratama (2021) menunjukkan bahwa implementasi kampus Islami di Universitas Muhammadiyah tidak hanya meningkatkan mutu pendidikan, tetapi juga turut membentuk karakter Islami melalui disiplin, tanggung jawab sosial, dan integritas. Nilai-nilai seperti integritas, disiplin, kerja keras, keadilan, dan gotong royong menjadi bagian dari AIK yang relevan dengan tuntutan profesionalisme modern. Oleh karena itu, pengamalan AIK dalam pekerjaan bukan hanya penting dari sisi moral dan religius, tetapi juga berdampak

langsung terhadap peningkatan kualitas kerja dan pencapaian visi institusi Muhammadiyah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis faktor-faktor yang kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kuningan melalui variable antara kesejahteraan dosen dan karyawan. SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam satu model analisis yang terintegrasi. Metode SEM dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM dipilih karena keunggulannya dalam menganalisis model dengan sampel terbatas, data yang tidak terdistribusi normal, serta model eksploratori (Hair dkk, 2022). Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4, yang memungkinkan pengujian model struktural dan model pengukuran secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Sampel penelitian terdiri dari 120, yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive random sampling*. Teknik ini memastikan bahwa responden yang dipilih telah aktif, bekerja minimal selama satu tahun. Ukuran sampel ini memenuhi standar minimum analisis SEM, yaitu 5–10 kali jumlah indikator dalam model (Hair dkk. 2022).

Penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur untuk mengukur variabel-variabel yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya, dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: variable Independen yaitu: 1. Motivasi Kerja, 2. Pengamalan AIK, 3. Kualitas Manajemen, 4. Sarana dan

Prasarana. Adapun varaibel Dependen yaitu: indikator masing ditunjukkan oleh Tabel 1
Kinerja Pegawai dan variable mediasi yaitu: dibawah ini:
Kesejahteraan Pegawai. Secara lengkap

Tabel 1.
Indikator Masing-Masing Variabel

Variable	No.	Pernyataan	Reference
Motivasi Kerja	MK1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas pencapaian kerja saya.	Handoko, et al. (2024).
	MK2	Tujuan dan visi organisasi Muhammadiyah memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja lebih baik.	Darnawati et al. (2024)
	MK3	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	Wartulas, Sugiyo, Sudana, & Suminar (2022)
	MK4	Lingkungan kerja mendukung motivasi saya untuk bekerja secara maksimal.	Tripathia & Kalia (2022).
	MK5	Atasan saya memberikan dorongan yang memotivasi saya dalam bekerja.	
Pengamalan Al-Islam & Kemuhammadiyah	AIK1	Saya menerapkan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah an dalam pekerjaan sehari-hari.	(Majelis Diktilitbang PPM, 2020).
	AIK2	Program pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah an di organisasi mendukung peningkatan kompetensi saya.	Amran, H., Antong, & Rahmawati. (2024).
	AIK3	Organisasi ini secara aktif mempromosikan nilai-nilai Kemuhammadiyah an.	Hermawan, H. (2023).
	AIK4	Nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah an membantu saya bekerja dengan integritas tinggi.	Muchtar, M. I., & Pratama, S. (2023)
	AIK5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi Muhammadiyah	
Kualitas Manajemen	KM1	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam setiap tugas.	Fatchur Rozi & Sumartik (2022).
	KM2	Pengambilan keputusan oleh manajemen dilakukan secara transparan.	Efendi et. al. (2023)
	KM3	Manajemen memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap hasil kerja saya.	Afrianty, et al. (2025)
	KM4	Kepemimpinan manajemen menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.	
	KM5	Manajemen secara aktif mendukung pengembangan karier karyawan.	
Sarana dan Prasarana	LD1	Fasilitas kerja yang disediakan memadai untuk menunjang pekerjaan saya.	Almita et al.(2023). Fitri et. al (2023)
	LD2	Peralatan kerja di tempat saya bekerja selalu dalam kondisi baik.	
	LD3	Ruang kerja yang disediakan memberikan kenyamanan dalam bekerja.	
	LD4	Organisasi menyediakan teknologi yang mendukung efisiensi kerja.	
	LD5	Sarana pendukung lainnya (misalnya, parkir, kantin) membantu meningkatkan produktivitas saya.	
Kesejahteraan Karyawan	LK1	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	Harun, et al.(2023), Eddy et al. (2024)
	LK2	Organisasi memberikan tunjangan yang cukup untuk kebutuhan saya.	

Variable	No.	Pernyataan	Reference
Kinerja Karyawan	LK3	Saya merasa puas dengan fasilitas kesehatan yang diberikan oleh organisasi.	
	LK4	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya terjaga dengan baik.	
	LK5	Program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi Muhammadiyah meningkatkan kepuasan saya.	
	LK6	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	
	PE1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.	Alzam, A., & Hermina, T. (2024),
	PE2	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh organisasi.	Legiman, et al. (2024)
	PE3	Saya dapat bekerja secara efisien tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.	Lisbona, et al. (2021).
	PE4	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi.	
	PE5	Saya dapat bekerja dengan baik dalam tim maupun secara individu.	

Penelitian ini menggunakan dua tahap utama dalam SEM-PLS: penilaian *measurement model* dan penilaian *structural model*. Evaluasi model SEM-PLS dalam penelitian ini terdiri dari dua tahap utama: penilaian model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator dari masing-masing variabel laten melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta uji reliabilitas menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*.

Setelah model pengukuran tervalidasi, dilakukan penilaian terhadap model struktural untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antar variabel laten dengan menggunakan koefisien jalur (*path coefficients*) dan statistik-t (melalui *bootstrapping*), nilai R-kuadrat (R^2) untuk daya jelas (*explanatory*

power), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2), dan nilai p untuk menentukan signifikansi setiap hubungan. Evaluasi ini secara keseluruhan bertujuan untuk memastikan kekokohan dan akurasi prediktif dari model secara menyeluruh.

Hasil Dan Pembahasan

Pengujian *Outer Model* dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam mengukur variabel laten. Dengan demikian, pengujian *Outer Model* memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel sebelum menganalisis hubungan antar variabel dalam Inner Model, sehingga menghasilkan hasil penelitian yang akurat dan kredibel. Indikator yang digunakan untuk pengukuran dalam penelitian ini disajikan pada tabel 2. berikut: Berikut ini disajikan hasil pengujian Outer Model pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 2.
Nilai Outer Loading untuk Setiap Indikator Variabel

	AIK	Kesejahteraan	Kinerja	Kinerja Manajemen	Motivasi Kerja	Sarana prasarana
AIK1	0,612					
AIK2	0,611					
AIK3	0,622					
AIK4	0,633					
AIK5	0,557					
KM1				0,590		
KM2				0,599		
KM3				0,610		
KM4				0,586		
KM5				0,533		
KP1			0,597			
KP2			0,622			
KP3			0,626			
KP4			0,595			
KP5			0,594			
KS1		0,631				
KS2		0,631				
KS3		0,571				
KS4		0,569				
KS5		0,606				
M1					0,437	
M2					0,583	
M3					0,585	
M4					0,484	
M5					0,533	
SP1						0,606
SP2						0,605
SP3						0,584
SP4						0,603
SP5						0,590

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis outer loading, seluruh indikator pada konstruk Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK), Kesejahteraan, Kinerja, Kinerja Manajemen, dan Sarana Prasarana memiliki nilai di atas 0,70, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Nilai tertinggi ditemukan pada AIK4 (0,912) dan KS1/KS2 (0,909), sedangkan indikator terendah namun masih memenuhi syarat adalah KM5 (0,768). Sementara itu, pada

konstruk Motivasi Kerja, dua indikator yaitu M1 (0,629) dan M4 (0,697) memiliki nilai di bawah batas ideal, sehingga perlu dievaluasi lebih lanjut. Secara keseluruhan, mayoritas indikator dalam model ini valid dalam mengukur konstruk masing-masing, meskipun beberapa perlu ditinjau untuk meningkatkan kualitas model.

Tabel 3.
Nilai Composite Reliability dan AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
AIK	0.923	0.929	0.942	0.766
Kesejahteraan	0.917	0.919	0.938	0.752
Kinerja	0.923	0.925	0.942	0.765
Kinerja Manajemen	0.896	0.899	0.924	0.708
Motivasi Kerja	0.814	0.832	0.870	0.576
Sarana Prasarana	0.913	0.917	0.935	0.741

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa semua konstruk memenuhi syarat reliabilitas internal yang baik. Nilai Cronbach's Alpha dan rho_A pada konstruk Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK), Kesejahteraan, Kinerja, Kinerja Manajemen, dan Sarana Prasarana juga berada di atas ambang batas 0,70, yang menegaskan konsistensi internal indikator-indikatornya. Konstruk Motivasi Kerja

memiliki nilai Cronbach's Alpha (0.814), rho_A (0.832), dan Composite Reliability (0.870), yang tetap memenuhi kriteria meskipun nilainya relatif lebih rendah dibanding konstruk lainnya. Dari sisi *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,50, yang berarti masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang memadai. Dengan demikian, semua konstruk dalam model ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas yang diperlukan dalam analisis SEM-PLS.

Tabel 4.
Nilai Validitas Diskriminan Fornell Locker

	AIK	Kesejahteraan	Kinerja	Kinerja Manajemen	Motivasi Kerja	Sarana Prasarana
AIK	0.875					
Kesejahteraan	0.539	0.867				
Kinerja	0.767	0.601	0.874			
Kinerja Manajemen	0.663	0.805	0.623	0.841		
Motivasi Kerja	0.763	0.616	0.707	0.787	0.759	
Sarana Prasarana	0.527	0.797	0.516	0.797	0.613	0.861

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis validitas diskriminan dengan kriteria Fornell-Larcker, seluruh konstruk dalam model ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Nilai akar AVE (*Average Variance Extracted*) untuk masing-masing konstruk adalah sebagai berikut: AIK (0.875), Kesejahteraan (0.867), Kinerja (0.874), Kinerja Manajemen (0.841), Motivasi Kerja (0.859), dan Sarana Prasarana (0.861). Semua

nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam baris dan kolom yang sama, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut terpisah dengan baik dan tidak tumpang tindih satu sama lain. Secara keseluruhan, model ini memiliki validitas diskriminan yang memadai.

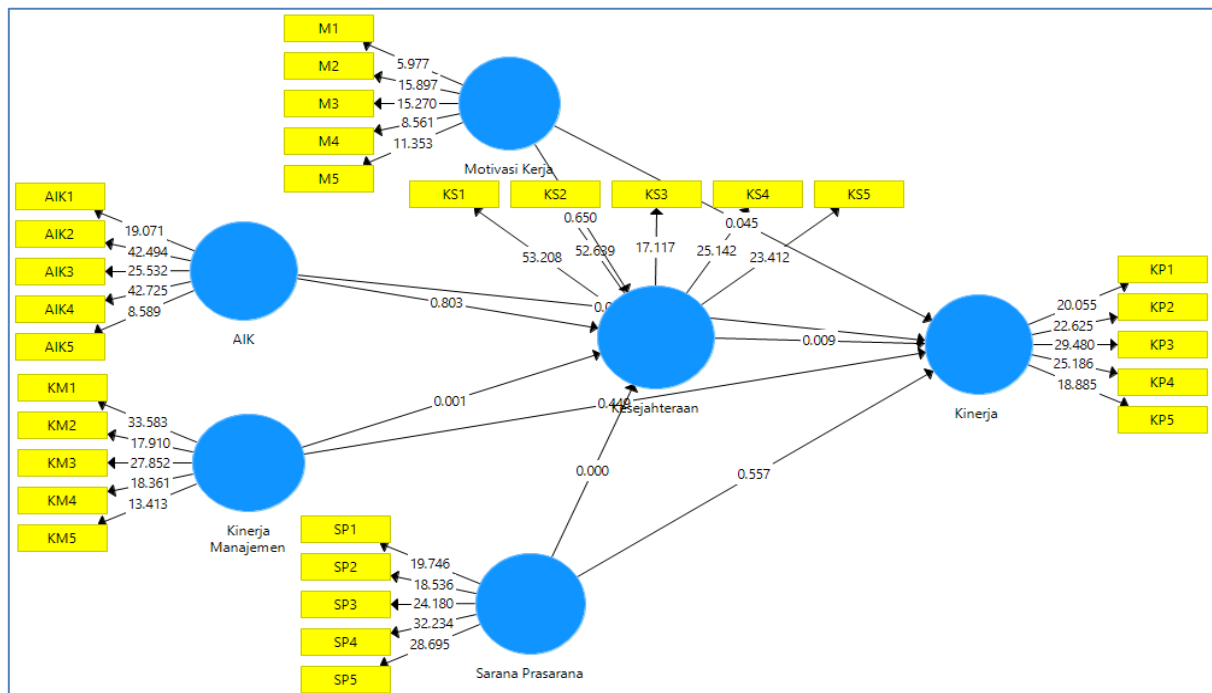
Tabel 5.
Nilai uji Pengaruh R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kesejahteraan	0.716	0.704
Kinerja	0.657	0.640

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis *R Square* dan *R Square Adjusted* pada Tabel 5, model ini menunjukkan bahwa sebagian besar variabilitas dalam konstruk yang diuji dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada. Untuk konstruk Kesejahteraan, nilai *R Square* adalah 0,716, yang berarti 71,6% variasi dalam Kesejahteraan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,704 menunjukkan bahwa model tetap dapat menjelaskan variasi tersebut meskipun mempertimbangkan jumlah variabel yang

digunakan. Sementara itu, untuk konstruk Kinerja, nilai *R Square* sebesar 0,657 menunjukkan bahwa 65,7% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,640 menunjukkan bahwa model masih memadai meskipun ada sedikit penyesuaian. Secara keseluruhan, kedua konstruk ini menunjukkan model yang baik dengan kemampuan prediksi yang memadai. Adapun full model jalur yang dikembangkan sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1:



Gambar 1. Analisis Model yang Dikembangkan

Tabel 6.
Uji Pengaruh Langsung Variabel

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
AIK -> Kesejahteraan	0,032	0,015	0,090	0,173	0,558
AIK -> Kinerja	0,369	0,360	0,119	3,102	0,002
Kesejahteraan -> Kinerja	0,222	0,217	0,084	2,642	0,009
Kinerja Manajemen -> Kesejahteraan	0,338	0,333	0,100	3,369	0,001
Kinerja Manajemen -> Kinerja	0,036	0,024	0,118	0,147	0,578
Motivasi Kerja -> Kesejahteraan	-0,052	-0,048	0,079	0,315	0,451
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,163	0,163	0,080	2,044	0,041
Sarana Prasarana -> Kesejahteraan	0,295	0,308	0,078	3,762	0,000
Sarana Prasarana -> Kinerja	0,064	0,086	0,078	0,392	0,398

Sumber: Data diolah, 2025

Adapun berdasarkan hasil uji model melalui *Uji goodness of Fit* didapatkan hasil pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7.
Uji Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.085	0.085
d_ULS	3.340	3.340
d_G	1.994	1.994
Chi-Square	1.050.473	1.050.473
NFI	0.690	0.690

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perbandingan antara *Saturated Model* dan *Estimated Model*, kedua model menunjukkan kesesuaian yang baik. Nilai SRMR sebesar 0,085 pada kedua model menunjukkan kesesuaian yang sangat baik, karena nilai SRMR yang ideal biasanya berada di bawah 0,08. d_ULS dan d_G, masing-masing sebesar 3,340 dan 1,994, juga menunjukkan jarak yang kecil antara model yang diestimasi dan model saturasi, mengindikasikan kesesuaian yang baik. Nilai Chi-Square sebesar 1.050.473 pada kedua model menandakan uji *goodness-of-fit* yang menunjukkan kesesuaian model yang tinggi, dengan nilai *Chi-Square* yang rendah dibandingkan dengan derajat kebebasan. Terakhir, NFI sebesar 0,690 menunjukkan kesesuaian yang cukup baik meskipun tidak optimal, karena nilai NFI yang lebih tinggi

(di atas 0,90) dianggap lebih ideal. Secara keseluruhan, kedua model menunjukkan hasil yang memadai dalam hal kesesuaian, dengan sebagian besar indikator menunjukkan fit yang baik.

Adapun Hasil analisis pengaruh langsung / *direct effect* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja civitas akademika, sebagaimana dibuktikan oleh nilai-p sebesar 0.002 dan koefisien sebesar 0.531. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja individu di lingkungan perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan karakteristik

institusi berbasis nilai-nilai keagamaan yang menempatkan AIK sebagai landasan moral dan etika kerja. Namun demikian, AIK tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, karena nilai p yang diperoleh sebesar 0.803 berada jauh di atas ambang batas signifikansi. Ini menunjukkan bahwa meskipun AIK meningkatkan aspek kinerja, ia tidak secara langsung memengaruhi persepsi kesejahteraan individu.

Selain AIK, kesejahteraan itu sendiri terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai p sebesar 0.009 dan koefisien sebesar 0.320. Artinya, individu yang merasa lebih sejahtera, baik secara psikologis, sosial, maupun lingkungan kerja, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan adalah kinerja manajemen, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan ($p = 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen yang baik, profesional, dan responsif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Namun demikian, kinerja manajemen tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja ($p = 0.832$), yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja bersifat tidak langsung, melalui variabel kesejahteraan sebagai mediator.

Sementara itu, motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0.041$). Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki dorongan internal yang tinggi untuk bekerja akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terlepas dari kondisi kesejahteraan

mereka. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan ($p = 0.650$), yang berarti motivasi tersebut tidak selalu berdampak pada perasaan puas atau nyaman dalam bekerja.

Adapun variabel sarana dan prasarana memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kesejahteraan ($p = 0.000$), dengan koefisien sebesar 0.425. Ketersediaan fasilitas yang memadai dan lingkungan fisik yang mendukung terbukti berperan dalam menciptakan rasa nyaman dan aman di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan. Namun, sarana dan prasarana tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung ($p = 0.573$), yang menunjukkan bahwa peran fasilitas lebih berorientasi pada kenyamanan dan dukungan lingkungan daripada pada peningkatan langsung terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa AIK, motivasi kerja, dan kesejahteraan merupakan determinan utama yang memengaruhi kinerja civitas akademika, sementara kinerja manajemen dan sarana prasarana berperan dalam membentuk kesejahteraan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja di lingkungan pendidikan tinggi Muhammadiyah perlu mempertimbangkan penguatan nilai-nilai AIK, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sejahtera melalui manajemen yang baik dan penyediaan sarana prasarana yang memadai.

Table 8.
Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
AIK -> Kesejahteraan -> Kinerja	0.010	0.005	0.040	0.260	0.795
Manajemen -> Kesejahteraan -> Kinerja	0.156	0.152	0.075	2.085	0.038
Motivasi Kerja -> Kesejahteraan -> Kinerja	-0.017	-0.015	0.039	0.428	0.669
S Prasarana -> Kesejahteraan -> Kinerja	0.136	0.137	0.065	2.098	0.036

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa tidak semua variabel memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kesejahteraan. Dari empat jalur mediasi yang dianalisis, hanya dua jalur yang menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan. Pertama, jalur Kinerja Manajemen → Kesejahteraan → Kinerja menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan nilai p sebesar 0.038 dan koefisien sebesar 0.156. Ini berarti bahwa kinerja manajemen tidak berdampak langsung terhadap kinerja, namun secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan kesejahteraan. Dengan kata lain, manajemen yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan performa individu.

Kedua, jalur Sarana Prasarana → Kesejahteraan → Kinerja juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan ($p = 0.036$; koefisien = 0.136). Temuan ini memperkuat peran kesejahteraan sebagai variabel mediasi antara fasilitas fisik dan performa kerja. Fasilitas yang baik tidak secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi mampu menciptakan rasa nyaman dan aman, yang mendukung pencapaian kinerja lebih optimal. Sebaliknya, jalur AIK → Kesejahteraan → Kinerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara tidak langsung, dengan nilai p sebesar 0.795. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh AIK terhadap kinerja tidak dimediasi oleh kesejahteraan, melainkan lebih dominan sebagai pengaruh langsung. Begitu pula dengan jalur Motivasi Kerja → Kesejahteraan → Kinerja yang juga tidak signifikan ($p = 0.669$), menunjukkan bahwa kesejahteraan bukan perantara utama antara motivasi kerja dan kinerja, karena motivasi cenderung bekerja secara langsung terhadap peningkatan performa.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beberapa variabel memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja civitas akademika.

Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan (AIK) menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja ($p = 0.002$). Hal ini memperkuat pandangan bahwa AIK menjadi landasan moral, spiritual, dan etika kerja di lingkungan perguruan tinggi Muhammadiyah. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai identitas keagamaan, tetapi juga sebagai penggerak perilaku kerja yang profesional dan bertanggung jawab (Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah, 2020; Suyatno dkk., 2019).

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja ($p = 0.041$). Temuan ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri akan mendorong individu untuk bekerja secara optimal ketika kebutuhan dasarnya telah terpenuhi (Maslow, 1943). Sementara itu, kesejahteraan menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja ($p = 0.009$), yang menguatkan teori dua faktor Herzberg, di mana kesejahteraan termasuk dalam faktor motivator yang mendukung kepuasan kerja dan produktivitas (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959).

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi. Pertama, institusi perlu memperkuat implementasi nilai-nilai kampus dalam kehidupan akademik secara menyeluruh, mengingat budaya organisasi, lingkungan kerja, dan nilai-nilai etis terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dosen serta pegawai (Pardanawati & Romdhoni, 2025; Rizal et al., 2023). Kedua, peningkatan motivasi kerja civitas akademika dapat dilakukan melalui kebijakan insentif berbasis prestasi, peluang pengembangan karier, serta pemberian penghargaan, karena motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja dosen maupun staf administrasi (Saputra, 2024; Yunanto & Utami, 2023).

Ketiga, kesejahteraan harus dipandang sebagai elemen strategis dalam peningkatan performa, karena kualitas kehidupan kerja, jaminan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan produktivitas (Musyarofah et al., 2021; Fahmi Rizal, 2025). Keempat, manajemen organisasi perlu ditingkatkan dalam aspek akuntabilitas, transparansi, dan layanan administratif, mengingat tata kelola SDM dan kepemimpinan yang efektif terbukti meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja pegawai (Isnanda et al., 2024; Okta et al., 2024). Terakhir, penyediaan sarana dan prasarana kerja harus menjadi prioritas strategis karena lingkungan kerja yang memadai secara empiris meningkatkan kenyamanan, kepuasan, serta produktivitas civitas akademika (Pardanawati & Romdhoni, 2025; Okta et al., 2024). Secara keseluruhan, pengelolaan variabel-variabel tersebut secara integratif akan memperkuat daya saing institusi dalam dunia pendidikan tinggi..

Daftar Pustaka

- Almita, A., Tahir, T., & Hajjad, N. (2023). *Employee performance and the impact of workplace facilities and discipline*. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(2), Article 616. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.616>
- Alzam, A., & Hermina, T. (2024). *The influence of work environment on the performance of employees through commitment and achievement motivation*. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 24(4), 35–47. <https://journalajeba.com/index.php/AJEBA/article/view/1521>
- Amartria, A., & Adawiyah, R. (2024). *Penerapan etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda*. Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman (JESM), 4(2). <https://doi.org/10.30872/jesm.v4i2.2826>
- Amran, H., Antong, A., & Rahmawati, R. (2024). *Peran nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam pencegahan fraud pada Amal Usaha Muhammadiyah Kota Palopo*. Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/oikos/article/view/24130>
- Arab, O. A. K. S., & Kulualp, H. G. (2024). *Relationships between Total Quality Management components and employee performance in higher education institutions*. Journal of Economics, Business and Management (Special Issue), 1–15. <https://doi.org/10.7596/jebm.1555663>
- Azha, N. A. B., & Mislam, M. Y. B. (2025). *Systematic literature review: The implementation of TQM in enhancing leadership effectiveness within TVET institutions*. International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9(3), 1253–1260. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.903SEDU0173>
- Darnawati, D., Mas'ud, M., Sinring, B., & Arif, M. (2024). *The influence of visionary leadership, motivation, and work culture on work commitment and performance of education staff at Doctor Husni Ingratubun University (UNINGRAT) in Tual City*. International Journal of Religion. <https://doi.org/10.61707/vxx4fs14>
- Fauzi, A., Hardhienata, S., Sunardi, O., Fadilah, A. A., & Solihin, S. (2023). *Increasing lecturer productivity through the reinforcement of achievement needs, organizational culture, work ethic, work motivation and compensation*. <https://doi.org/10.56943/sujana.v3i2.589>
- Fattah, N. (2012). *Sistem penjaminan mutu pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi Rizal. (2025). *Fulfillment of employee welfare and work environment on employee performance in Jakarta*. Dinasti International Journal of Digital

- Business Management.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4.1898>
- Fitri Indah Lestari, F. I., Siregar, N. A., & Musannif, Z. (2023). *The effect of work discipline, work facilities and motivation on employee productivity at the Office of Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu*. *Intelektium*, 3(1), Article 449. <https://doi.org/10.37010/int.v3i1.449>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (2017). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781544399005>
- Handoko, H., Mesiono, M., & Ananda, R. (2024). *The impact of reward systems for lecturers, communication culture, intrinsic motivation, and transformational leadership on institutional effectiveness in Islamic higher education*. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8, 807–816.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hayati, R., Permana, J., Satori, D., Aedi, N., & Supiani, S. (2025). *Enhancing lecturer performance through strategic leadership and work motivation*. *Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 17(1), 37–52. <https://doi.org/10.55215/pedagogia.v17i1.35>
- Hermawan, H. (2023). *Nilai-nilai profetik dalam pembelajaran AIK (Al-Islam dan Kemuhammadiyah) di Perguruan Tinggi Muhammadiyah*. *Tamaddun: Jurnal Kebudayaan dan Pemikiran Islam*, 24(1), 49–54. <https://doi.org/10.30587/tamaddun.v24i1.5892>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Idham, A., Panurik, P., & Rekan-rekan. (2023). *Key determinants of job satisfaction among university lecturers*. *Sociology*, 12(3), 153. <https://doi.org/10.3390/socsci12030153>
- Iqbal, S., Razalli, M. R., & Taib, C. A. B. (2023). *Influence of intrinsic and extrinsic motivation on higher education performance: Mediating effect of quality culture*. *Frontiers in Education*, 8, 1099415. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1099415>
- Isnanda, D., Karmila, K., Akbar, M. N. F., & Hardjowikarto, D. (2024). *Impact of work environment and transformational leadership on employee performance in government institutions: Mediating role of job satisfaction*. *IJHESS*. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i6.1045>
- Legiman, L., & Widayati, A. (2024). *Improving employee performance through achievement motivation and organizational learning with the mediation role of innovative work behavior*. *Journal of Management and Business Research*, 19(2), 112–125.
- Li, X., Pei, X., & Zhao, J. (2025). *Intrinsic motivation and self-efficacy as pathways to innovative teaching: A mixed-methods study of faculty in Chinese higher education*. *BMC Psychology*, 13, 859. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03177-y>
- Lisbona, A., Palací, F. J., Salanova, M., & Frese, M. (2021). *Initiative in work teams: Lever between authentic leadership and results*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4947. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094947>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of*

- goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lubis, A. (2021). *Implementasi kampus Islami atas mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah (Studi kasus di Universitas Muhammadiyah Jakarta)*. Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam, 4(1). <https://doi.org/10.36670/alamin.v4i01.80>
- Lubis, A. F., & Pratama, R. (2021). *Implementasi kampus Islami atas mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah*. Al Amin, 4(1), 34–48.
- Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah. (2020). *Pedoman pembelajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan 'Aisyiyah*. Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). *Self-Determination Theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions*. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Muchtar, M. I., & Pratama, S. (2023). *Implementasi nilai-nilai AIK dalam pengembangan kampus Islami pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan*. IQRA: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman, 18(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/iqra.v18i1.3056>
- Musoli, M., & Palupi, M. (2021). *Upaya peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan perguruan tinggi melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik*. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 4(1). <https://doi.org/10.18196/bti.92110>
- Musyarofah, A., Gunistiyo, & Jalil, M. (2021). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai mediator reward dan kepemimpinan spiritual*. JEBMA. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i3.2645>
- Okta, N., Akila, A., & Nurkardina, N. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang*. *Innovative: Journal of Social Science Research*. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.20844>
- Pardanawati, S. L., & Romdhoni, A. H. (2025). *Analisis kompensasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja Islami yang mempengaruhi kinerja dosen dan karyawan ITB AAS Indonesia*. JEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. <https://doi.org/10.29040/jiei.v11i05.18068>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rizal, I. M., Sariwulan, T., & Fadillah, N. (2023). *The effect of organizational culture and work environment on job satisfaction through work ethic*. IKAMAS: Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 344–358. <https://doi.org/10.62361/ikamas.v3i2.144>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203417010>
- Saputra, Y. N. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan*

- kompensasi terhadap kinerja dosen. Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan.* <https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i1.603>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Siregar, S. U., Ritonga, M., & Surbakti, E. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu*. *Jurnal Visipena*, 11(1), 172–179.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2023). *Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance*. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 53(3). <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Sudjana, N. (2009). *Manajemen program pendidikan untuk pendidikan nonformal dan pengembangan sumber daya manusia*. Falah Production.
- Sugiharti, H., Nugraha, N., Kristamtomo, R. A., & Mardiani, R. (2024). *Total Quality Management in higher education: A bibliometric overview*. In *Proceedings of the 8th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2023)* (pp. 511–520). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-443-3_56
- Syamsuddin, M. A. (2021). *Dosen sebagai driving force internalisasi nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah*. *Ta'limuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 133–144. <https://doi.org/10.32478/talimuna.v10i2.746>
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2019). *Total Quality Management* (3rd ed.). Andi.
- Tripathi, A., & Kalia, P. (2022). *Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies*. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 257–277. <https://doi.org/10.1080/14479338.2022.2116640>
- Universitas Muhammadiyah Kuningan. (2023). *Laporan Audit Mutu Internal (AMI) Tahun 2023*.
- Wahyuni, I., Nuruzzaman, M., Usman, H., & Darmono, D. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan mutu dan distributif kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP)*. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 2(2), 159–174. <https://doi.org/10.21831/jpts.v2i2.36350>
- Wartulas, S., Sugiyo, S., Sudana, I. M., & Suminar, T. (2022). *Organizational culture, organizational commitment and achievement motivation on performance of lecturers at the Ex-Pekalongan Residency*. *Proceeding ISET*, 8(1), 1320–1325.
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2023). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dosen Universitas Kadiri*. *Ekonika*. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21>