



Kajian Empiris Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen: *Perceived Organizational Support* sebagai Pemoderasi

Della Zhafira Khadijah¹, Nasharuddin Mas², Survival³

^{1,2,3} Universitas Widyagama Malang, Jawa Timur, Indonesia

Abstract

Received: 23 Oktober 2023

Revised: 30 Oktober 2023

Accepted: 06 November 2023

The research objective was to obtain empirical evidence of the role of perceived organizational support in moderating the effect of achievement motivation and work discipline on lecturer performance. The population in this study were all lecturers at Tribhuwana Tungadewi University, totaling 191 people. The number of samples is determined by the slovin formula which produces 99 lecturers as respondents. The sampling uses probability sampling with the type of proportionate stratified random sampling. The analysis technique uses variance-based SEM (Structural Equation Model), namely PLS (Partial Least Square) with the help of the SmartPLS program. The results of the study show that achievement motivation can improve lecturer performance. Work discipline has not been able to improve lecturer performance. Perceived organizational support succeeded in strengthening the effect of achievement motivation on lecturer performance. Perceived organizational support succeeded in strengthening the effect of work discipline on lecturer performance.

Keywords: *Achievement Motivation, Work Discipline, Perceived Organizational Support, Lecturer Performance.*

(*) Corresponding Author: dellanadine2@gmail.com

How to Cite: Khadijah, D. Z., Mas, N., & Survival, S. (2023). Kajian Empiris Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen: *Perceived Organizational Support* sebagai Pemoderasi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10098717>.

PENDAHULUAN

Dosen memainkan peran yang sangat penting dalam mewujudkan tridharma perguruan tinggi. Di sisi lain, dosen juga berperan sebagai pencipta kurikulum, pengawas peraturan belajar, perancang suasana belajar mahasiswa, faktor-faktor yang berpengaruh pada lingkungan intelektual dan kehidupan sosial kampus, dan dosenlah yang paling mengetahui proses pelaksanaan ajaran yang sebenarnya di kampus (Al-Arsy, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa posisi dosen sangat sentral, memegang peranan yang sangat krusial dalam kegiatan akademik, dan dosen adalah orang yang mengetahui proses pengajaran kampus yang sesungguhnya. Oleh karena itu, dosen perlu mendapatkan perhatian yang besar supaya mereka bisa memenuhi tanggung jawabnya dengan optimal. Kinerja dosen sangatlah penting karena keberhasilan dalam pelaksanaan tugas universitas bergantung pada kinerja mereka. Kinerja didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas suatu jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2011).

Universitas Tribhuwana Tungadewi merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Malang yang memiliki jumlah dosen tetap sebanyak 191 orang. Jumlah sebesar itu belum sebanding dengan kinerja tenaga pengajar (dosen). Hal ini terlihat dari fenomena yang ada bahwa jumlah prestasi dosen terkait empat bidang Tridharma di perguruan tinggi pada Universitas Tribhuwana

Tunggadewi tahun 2018-2021 tidak mencapai target. Di bawah ini adalah Tabel 1 yang menggambarkan data kinerja dosen.

Tabel 1. Kinerja Dosen Universitas Tribhuwana Tunggadewi Tahun 2018-2021

Tahun	Bidang Tridharma Perguruan Tinggi				Target
	Pendidikan dan Pengajaran	Penelitian	Pengabdian Masyarakat	Penunjang	
2018	98%	59%	42%	92%	100%
2019	99%	52%	49%	95%	100%
2020	99%	59%	58%	93%	100%
2021	99%	60%	60%	97%	100%

Sumber: Arsip BAK & LPPM Unitri Malang (diolah, 2022)

Dari data tersebut terlihat bahwa kinerja dosen tidak mencapai target 100 persen dari empat perspektif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang, khususnya di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang masih belum optimal. Adanya permasalahan pada kinerja dosen tentu menjadi perhatian utama pimpinan universitas

Uraian kinerja dosen tidak dapat terlepas dari faktor-faktor yang memengaruhinya. Menurut Wibowo (2012) dan Hasibuan (2016), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni motivasi berprestasi dan disiplin. Motivasi kinerja yang tinggi dan disiplin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan kedua faktor tersebut, maka motivasi berprestasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membentuk kinerja seorang dosen. Menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat tercipta sinergi dengan meningkatkan semangat atau semangat kerja para dosen untuk mencapai tujuan organisasi khususnya di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.

Motivasi berprestasi adalah motivasi seseorang untuk motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tugas dengan sepenuh hati atau berprestasi dengan baik. Motivasi ini pada akhirnya membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Jeffrey & Soleman (2017), Lestariningsih (2017), Rosa et al., (2019), dan Susilo et al., (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi berprestasi secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja. Namun, peneliti lain menghasilkan kesimpulan yang berbeda, yakni motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja, tetapi tidak signifikan (Meisya Aziti, 2019; Syamsuri & Siregar, 2018).

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang dilakukan secara sadar berdasarkan kemauan sendiri untuk menaati peraturan atau pengawasan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Robbin & Judge, 2013). Disiplin kerja akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka, yang meningkatkan kinerja mereka. Beberapa penelitian terdahulu mendukung pernyataan bahwa disiplin memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan (Hasbullah & Moeins, 2016; Meilani et al., 2020; Hersona & Sidharta, 2017; Idris, 2018). Sementara itu, hasil penelitian Rahmi et al. (2020) dan Sofyan et al. (2016) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kondisi kinerja dosen Universitas Tribhuwana Tunggaladewi belum optimal. Kinerja dosen yang kurang optimal ini agaknya terkait dengan *perceived organizational support*, yang merupakan hasil dari kebijakan manajemen. Dari hasil fenomena di lapangan tersebut peneliti melihat masih kurangnya kesempatan pengembangan diri bagi dosen, dan juga atasan dosen tidak selalu percaya sepenuhnya dengan pekerjaannya, atasan dosen masih banyak hanya mengawasi dan terus-menerus memberikan instruksi, dan juga kurangnya pendanaan internal dan eksternal (institusi). Fenomena tersebut dapat diukur dengan variabel *perceived organizational support*.

Berdasarkan fenomena di atas dan *research gap*, penelitian ini mengusulkan *perceived organizational support* menjadi variabel moderasi yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan masalah *research gap*. *Perceived organizational support* adalah sejauh mana seorang karyawan mempercayai organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dapat menghargai kontribusi dan mempedulikan kesejahteraan mereka. Tingkat pendidikan yang tinggi, sarana dan prasarana yang sempurna dan secanggih apapun teknologinya, semua itu sia-sia jika tidak memperoleh dukungan yang tinggi dari organisasi. Apabila *perceived organizational support* tinggi dan keterlibatan karyawan meningkat maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Lestariningsih (2017) dan Rimbawa et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan dukungan dari beberapa penelitian sebelumnya, peneliti ingin mengetahui peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah variabel motivasi berprestasi, disiplin kerja, *perceived organizational support*, dan kinerja. Hal ini dilakukan untuk mempersempit variabel yang akan diteliti. Keterbatasan pada penelitian ini terkait dengan kemampuan peneliti yang tidak dapat menjangkau terlalu banyak variabel, keterbatasan waktu, dan sumber daya peneliti.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada *perceived organizational support* yang menjadi variabel moderasi pada hubungan motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara sekaligus, dimana pada penelitian sebelumnya sepengetahuan peneliti belum pernah dilakukan. Disamping itu, penelitian ini difokuskan pada dosen perguruan tinggi yang menurut peneliti masih kurang dilakukan.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2019) didefinisikan sebagai metode penelitian yang berasal dari positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini melibatkan semua dosen Universitas Tribhuwana Tunggaladewi yang berjumlah 191 orang sebagai populasi. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus *slovin* yang menghasilkan 99 dosen sebagai responden. Adapun *sampling* menggunakan *probability sampling* dengan jenis *proportionate stratified random sampling*.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 5 titik, yaitu “tidak pernah”, “jarang”, “kadang-kadang”, “sering”, dan “selalu” yang diberikan secara langsung kepada responden. Pengukuran variabel motivasi berprestasi menggunakan pendapat McClelland (1961) dengan tiga indikator.

Pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan pendapat Robbin & Judge (2013) dengan tiga indikator. Kemudian pengukuran variabel *perceived organizational support* diadopsi dari Eisenberger et al. (1986) dengan tiga indikator. Sedangkan variabel kinerja dosen diukur dengan 4 indikator sesuai dengan Keputusan Dirjen Dikti Kemendikbud No. 12/E/KPT/2021 Tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen.

Teknik analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) berbasis varians, yaitu PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan program SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Secara keseluruhan nilai rata-rata *score* untuk motivasi berprestasi sebesar 4.11, sedangkan untuk disiplin kerja adalah 4.08. Kemudian, untuk *perceived organizational support* nilai rata-rata *score* yaitu sebesar 3,97. Selanjutnya, untuk nilai rata-rata *score* kinerja dosen adalah sebesar 3,98. Artinya, nilai rata-rata *score* untuk semua variabel dapat dikategorikan tinggi.

Evaluasi Model Pengukuran

Dalam evaluasi ini, menggunakan outer model model yang terdiri dari convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Tujuan dari model ini adalah untuk mengetahui spesifikasi hubungan variabel laten dengan variabel manifestnya.

Diketahui bahwa semua nilai *loading factor* pada indikator Motivasi Berprestasi, Disiplin, *Perceived Organizational Support*, dan Kinerja Dosen lebih besar dari 0,70. Jadi, semua indikator variabel penelitian ini telah dinyatakan memenuhi syarat validitas konvergen.

Kemudian, pengujian *discriminant validity* menggunakan kriteria *fornell-larcker* diperoleh seperti Tabel 2 berikut:

Tabel 2. *Discriminant Validity (Fornell-Larcker)*

	Motivasi Berprestasi	Disiplin kerja	Kinerj a	<i>Perceived Organizational Support</i>
Motivasi Berprestasi	0,879			
Disiplin kerja	0,832	0,942		
Kinerja	0,876	0,918	0,863	
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,854	0,764	0,802	0,778

Tabel 2 di atas menunjukkan akar kuadrat dari masing-masing nilai konstruk AVE lebih tinggi dari korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya.

Pengujian berikutnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk. Suatu konstruk dapat dinyatakan *reliable* apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0.60. Tabel di bawah ini merupakan hasil *outer model loading* yang menunjukkan *composite reliability* setiap konstruk.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>

Motivasi Berprestasi	0,928	0,930	0,938	0,560
Disiplin kerja	0,958	0,960	0,964	0,708
Kinerja	0,981	0,981	0,981	0,582
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,927	0,929	0,938	0,605

Tabel di atas menunjukkan bahwa konstruk secara keseluruhan telah memenuhi syarat reliabilitas karena nilai dari *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* semua konstruk nilainya lebih besar dari 0,60.

Evaluasi Model Struktural

Pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilihat melalui nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* untuk masing-masing variabel endogen berfungsi sebagai kekuatan prediksi model struktural, dan perubahan pada nilai *R-Square* menunjukkan bagaimana pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen.

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS* menunjukkan hasil berikut ini.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinan atau *R-Square* (R^2)

	<i>Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja	0,732	0,718

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja sebesar 0,732 yang dapat diartikan sebagai model kuat. Artinya, 73,2% dari variabel kinerja disebabkan oleh variabel motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan *perceived organizational support*, sedangkan 26,8% disebabkan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Selain nilai *R-Square*, untuk melihat pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilihat dari nilai *Q-Square*. Pada analisis regresi, nilai *Q-Square* dan *coefficient determination* (*R-Square*) memiliki makna yang sama, tetapi nilai *Q-Square* yang lebih tinggi mengindikasikan bahwa model tersebut baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.732) \\
 &= 1 - (0.268) \\
 &= 0.732
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, model penelitian ini dikategorikan sebagai model kuat karena perhitungan pada nilai *Q-Square* memperoleh hasil sebesar 0,732. Artinya, variabel eksogen (motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan *perceived organizational support*) dapat memprediksi 73,2% variasi variabel endogen (kinerja). Selanjutnya, 26,8% dijelaskan melalui variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

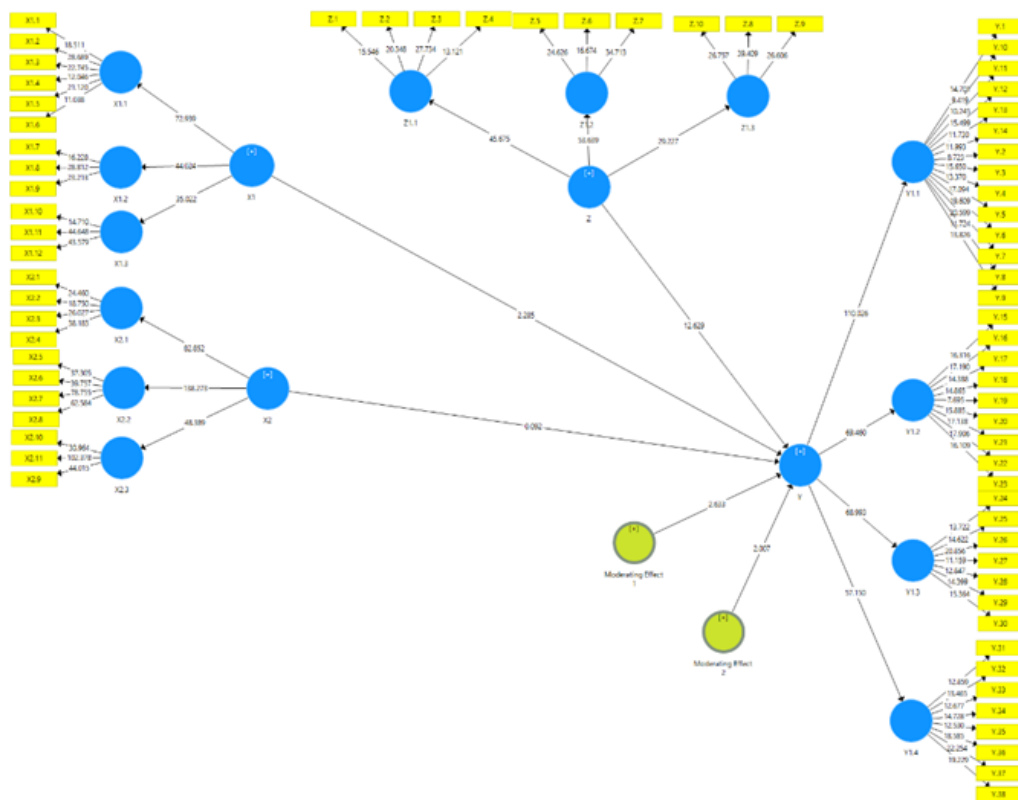
Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel (2.058

> 1.98), dengan demikian H1 diterima. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik yang lebih kecil dari nilai t-tabel ($0.082 < 1.98$), dengan demikian, H2 ditolak. Peran moderasi *perceived organizational support* pada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2.620 > 1.98$), dengan demikian H3 diterima. peran moderasi *perceived organizational support* pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2.029 > 1.98$), dengan demikian H4 diterima.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	T-Statsitik	Hasil	Hasil
1	Motivasi Berprestasi > Kinerja	2.058	Signifikan	Diterima
2	Disiplin kerja > Kinerja	0.082	Tidak Signifikan	Ditolak
3	Motivasi Berprestasi > <i>Perceived Organizational Support</i> > Kinerja	2.620	Signifikan	Diterima
4	Disiplin kerja > <i>Perceived Organizational Support</i> > Kinerja	2.029	Signifikan	Diterima



Gambar 1. Model Empiris

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Dosen

Dari hasil analisis model struktural dalam SEM diperoleh bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja dosen secara positif dan signifikan. Artinya, motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Mengindikasikan semakin baik motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi berprestasi rendah maka kinerjanya akan semakin buruk.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu milik Rosa et al. (2019), Susilo et al. (2019), Jeffrey & Soleman (2017) dan Lestariningsih (2017) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja.

Motivasi yang ada pada dosen dalam penelitian ini mengikuti teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland (1961) pada teori kebutuhan. Teori kebutuhan ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Dosen

Dari hasil analisis model struktural dalam SEM diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, disiplin kerja yang meliputi mematuhi disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang baik belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja yang dimiliki dosen baik, ternyata belum mampu meningkatkan kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.

Dari penelitian terdahulu, hasil ini tidak selaras dengan penelitian Hasbullah & Moeins (2016), Meilani et al. (2020), Hersona & Sidharta et al. (2017) dan Idris (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini mendukung penemuan Rahmi et al. (2020) dan Sofyan et al. (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja tidak berkorelasi secara signifikan.

Hasil temuan pada penelitian ini belum mendukung konsep teori Hasibuan (2016) yang menyatakan disiplin kerja merupakan faktor terpenting untuk mencapai tujuan karena disiplin yang rendah akan menghambat dalam mencapai tujuan yang optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab) belum mampu meningkatkan kinerja dosen Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan mempraktikkan cara kerja yang ditentukan lembaga tampaknya tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja dosen sehingga ada faktor lain yang juga mempengaruhi pencapaian kinerja.

Peran *Perceived Organizational Support* dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* mampu memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen. Artinya,

Perceived Organizational Support mampu memperkuat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Dengan demikian, variabel moderasi *Perceived Organizational Support* dapat meningkatkan besarnya pengaruh yang dari variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Lestariningsih (2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organization Support* memperkuat motivasi berprestasi pada kinerja dosen perguruan tinggi swasta terakreditasi “A” Kopertis Wilayah VII di Jawa Timur. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986) yakni *Perceived Organizational Support* memiliki dampak pada kinerja.

Peran *Perceived Organizational Support* dalam Memoderasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* mampu menjadi variabel moderasi atas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Dengan begitu, *Perceived Organizational Support* mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Peran *Perceived Organizational Support* yang berhasil menjadi variabel moderasi dimana POS mampu memperkuat pengaruh terhadap kinerja. Artinya, variabel moderasi *Perceived Organizational Support* mampu meningkatkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel disiplin terhadap kinerja dosen.

Hasil ini mendukung penelitian Rimbawa et al. (2021) yang menyatakan bahwa *Perceived Organization Support* memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta terakreditasi “A” Kopertis Wilayah VII di Jawa Timur dan juga mendukung penelitian Rimbawa, dkk., (2021) yang menemukan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* dan *Facilitating Conditions* memperkuat pengaruh *Human Resource Development* dan *Human Resource Capability* terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* dapat mempengaruhi kinerja

KESIMPULAN

Penelitian ini menelaah efek *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi atas pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin terhadap kinerja dosen Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tiga dari empat hipotesis yang dirumuskan telah terbukti secara empiris dan diterima. Berikut ini kesimpulan dari hasil penelitian.

1. Motivasi beprestasi mampu meningkatkan kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Motivasi berprestasi yang semakin baik, mampu meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Disiplin kerja belum mampu meningkatkan kinerja dosen di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Disiplin kerja yang semakin baik, belum mampu meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.
3. *Perceived organizational support* berhasil memperkuat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen. Motivasi berprestasi yang semakin baik dan

didukung peran *Perceived organizational support* dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.

4. *Perceived organizational support* berhasil memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Disiplin kerja yang semakin baik dan didukung peran *Perceived organizational support* dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Arsy, A. F. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi di Lingkungan Universitas Negeri Sekota Malang. *Prosiding Pluralisme Dalam Ekonomi dan Pendidikan*, 628–643. <http://ekp.fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2017/06/49.-Auliana.pdf>
- Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12/E/KPT/2021 Tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Hasbullah, R., & Moeins, A. (2016). The Influence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance. *International Journal of Business and Commerce*, 5(06), 18–36. <http://www.ijbcnet.com/5-6/IJBC-16-5601.pdf>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>
- Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of the National Resilience Institute of the Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)*, 6(8), 106–113.
- Lestariningsih, M. (2017). *Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation (A study on private university lecturer with qAq Accreditation Kopertis Region VII East Java)*. 131(Icoi), 81–85. <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.20>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Company.
- Meilani, Y. F. C. P., Bernarto, I., & Berlianto, M. P. (2020). Impact of Motivation,

- Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 4(2), 93–104. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v4i2.8803>
- Meisya Aziti, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Manners*, II(2), 71–82.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9(August), 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Rimbawa, D., Anggiani, S., Jasfar, F., & Panjaitan, E. (2021). The Effect of Human Resource Development and Human Resource Capability on Employee Performance Moderated by Perceived Organizational Support and Facilitating Conditions in Supporting Indonesian Navy Maritime Cyber Operation. *International Journal of Creative Research and Studies*, 5(5), 136–145.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Rosa, T., Anra, Y., & Nugrohadhi, I. A. W. (2019). the Leadership Effect and Achievement Motivation on Performance Lecture At Public University At Jambi City. *Proceeding International ...*, 967–972. <http://prosiding.respati.ac.id/index.php/PIC/article/view/173>
- Sofyan, M., Rahman M, A., Bima, M. J., & Nujum, S. (2016). The effect of career development and working discipline towards working satisfaction and employee performance in the Regional Office Sofyan, M., Rahman M, A., Bima, M. J., & Nujum, S. (2016). The effect of career development and working discipline towards w. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(03), 51–57. www.ijstr.org
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susilo, T. A. B., Brahmasari, I. A., Mujanah, S., & Priyawan, S. (2019). The Effect of Self-Efficacy , Achievement Motivation, Competence, and Training Participation on Organizational Learning and Career Development, and Its Impact on Lecturer Performance at *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8 Issue 11(11), 5–6. <http://repository.stkipgri-sidoarjo.ac.id/996/>
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.