



Tim Penulis:
Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
Prof. Dr. H. Basri Modding, S.E., M.Si.
Prof. Dr. H. Syahrir Mallongi, S.E., M.Si.
Prof. Dr. H. Bahar Sinring, S.E., M.Si.

KINERJA DAN LOYALITAS DOSEN PERSPEKTIF ISLAM



KINERJA DAN LOYALITAS DOSEN PERSPEKTIF ISLAM

Tim Penulis:

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

Prof. Dr. H. Basri Modding, S.E., M.Si.

Prof. Dr. H. Syahrir Mallongi, S.E., M.Si.

Prof. Dr. H. Bahar Sinring, S.E., M.Si.



KINERJA DAN LOYALITAS DOSEN PERSPEKTIF ISLAM

Tim Penulis:

**Samsul Rizal, H. Basri Modding,
H. Syahrir Mallongi, H. Bahar Sinring.**

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Evi Damayanti

ISBN:

978-623-459-552-9

Cetakan Pertama:

Juni, 2023

Tanggung Jawab Isi, pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

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

PENERBIT:

**WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG
(Grup CV. Widina Media Utama)**

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

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

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

Telepon (022) 87355370

PRAKATA PENULIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, dengan senantiasa memanjatkan puji syukur kehadiran Allah Subhana Wa Ta'ala. atas limpahan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kita, sehingga kita semua masih diberikan kesehatan dan kekuatan untuk menimba dan memperdalam ilmu pengetahuan dan tak lupa pula kita panjatkan sholawat dan taslim kepada Baginda Rasulullah Muhammad Shollallahu A'laihi Wasallam, beliau adalah nabi yang menjadi tauladan dalam kehidupan kita, begitu juga atas perjuangan Beliau beserta para keluarga dan sahabatnyalah sehingga kita semua mampu keluar dari alam jahiliyah ke alam Islamiyah seperti saat ini, penulis telah dapat menyelesaikan buku dengan judul "Kinerja dan Loyalitas Dosen Perspektif Islam.

Dalam perjalanan proses penyelesaian buku ini, penulis memperoleh suatu kesadaran yang tinggi untuk membenahi keterbatasan kemampuan yang dapat meningkatkan wawasan dalam mengikuti suatu perubahan ilmu pengetahuan. Kesadaran inilah yang memberikan motivasi tinggi untuk terus meningkatkan kembali bahwa menggali ilmu pengetahuan harus dilakukan melalui proses yang harus terus menerus berjalan.

Makassar, Juni 2023

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian buku ini, penulis sepenuhnya menyadari tidak bisa terlepas dari bimbingan, arahan, petunjuk dan dukungan dari Promotor dan Ko-promotor serta berbagi pihak lainnya, meskipun tanggung jawab akhir penulisan ini berada pada penulis sendiri. Dalam kesempatan ini dengan sepenuh hati yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

Prof. Dr. H. Basri Modding, S.E., M.Si., Prof. Dr. H. Syahrir Mallongi, S.E., M.Si. dan Prof. Dr. H. Bahar Sinring, S.E., M.Si. Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia dan bertindak selaku Promotor dan Ko-promotor. Kecerdasan, keluasan wawasan yang kritis, kearifan beliau selalu memberikan waktu untuk berdiskusi dan mengarahkan, mendorong penulis agar senantiasa belajar dan bertindak dengan lebih teliti dan hati-hati serta tidak mudah patah semangat.

Prof. Dr. H. Baso Amang, S.E., M.Si., Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E., M.Si., Dr. Roslina Alam, S.E., M.Si., dan Dr. St. Sukmawati, S.E., M.M. Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia dan bertindak selaku Tim Penguji. Kecerdasan, ketelitian dan keluasan wawasan yang kritis, kearifan beliau selalu memberikan waktu untuk berdiskusi dan mengarahkan, mendorong penulis agar senantiasa belajar dan bertindak dengan lebih teliti dan hati-hati serta tidak mudah patah semangat.

Penyelesaian buku ini, tak lupa diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada mantan Ketua Yayasan Badan Wakaf UMI Prof. Dr. H. Abdurrahman A. Basalamah, S.E., M.Si. (Almarhum) dan Ketua Pembina Yayasan Wakaf UMI Makassar Prof. Dr. H. Mansyur Ramly S.E., M.S. Serta Ketua Yayasan Wakaf UMI Makassar H. Muh. Mokhtar Noer Jaya, S.E., M.Si. yang telah menyediakan fasilitas untuk digunakan selama menjadi mahasiswa pada Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana UMI Makassar.

Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Rektor Universitas Muslim Indonesia Makassar Prof. Dr. H. Basri Modding, S.E., M.Si. yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Doktor Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana UMI Makassar.

Begituhalnya dengan Direktur Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar, Prof. Dr. H. Baharuddin Semmaila, S.E., M.Si., yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi kebutuhan akademik penulis

untuk belajar sungguh-sungguh sehingga pada akhirnya upaya belajar pada program ini dapat terselesaikan dengan baik.

Tak lupa pula ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E., M.Si. yang telah banyak melayani dan mengarahkan penulis mulai sejak penerimaan hingga selesai dari program doktor ini dengan tulus dan ikhlas, kedisiplinan yang tinggi dan kearifan dalam melayani dan mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan oleh penulis dalam menyelesaikan program doktor ini.

Para dosen yang tidak sempat disebutkan satu persatu yang telah banyak memotivasi, mendorong dan berdiskusi dengan penulis hingga menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Manajemen PPs UMI Makassar.

Ucapan terima kasih banyak kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Rektor Universitas Muhammadiyah Pare-pare, Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo dan Rektor Universitas Muhammadiyah Bulukumba yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi peneliti selama proses penelitian yang kami lakukan.

Tak lupa pula kami ucapkan terima kasih kepada para dosen di lokasi penelitian yang telah berkontribusi mengisi kuisisioner dan berdiskusi dengan peneliti untuk memberikan informasi yang valid terkait permasalahan dalam penelitian ini.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa DIM angkatan 24 tahun 2019, dan terkhusus lagi buat rekan-rekan di kelas DIM B yang telah banyak memberikan masukan, membantu dan mensupport penulis dalam menyelesaikan buku ini.

Begitu juga kepada orang tua Bapak Arsad Hasan, Ibu Saerah dan saudara tercinta Atirah (Almarhumah), Muhammad Juraimi, kakak ipar Kurniawati, dan saudara sepupu Muhammad Iqbal, S.E., M.Si serta kepada Istri Sitti Elys, S.Pd., dan anak tersayang Ahmad Al Mughni Syam dan Aliyyah Al Islami Syam karena mereka telah banyak mendorong, memotivasi dan membantu baik secara materi maupun immateri kepada penulis selama mengikuti pendidikan hingga selesai.

Semuanya itu, semoga Allah SWT, senantiasa dapat memberikan balasan yang baik serta kesejahteraan dan mudah-mudahan tulisan ini juga dapat memberikan sumbangan untuk perkembangan ilmu dan pengetahuan. Aamiinn.

Makassar, Juni 2023

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

PRAKATA PENULIS	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 GAMBARAN UMUM LOYALITAS KINERJA DOSEN	1
A. Pengantar Pendidikan Tinggi	1
B. Problematika Pendidikan Perguruan Tinggi	3
C. Faktor Penentu Kinerja Perguruan Tinggi	6
D. Hasil Penelaahan Para Ahli	14
BAB 2 KONSEP MSDM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMII.....	19
A. Konsep Manajemen	19
B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	20
C. Definisi Budaya Organisasi	23
D. Fungsi Budaya Organisasi	23
E. Budaya Organisasi Islami	24
F. Nilai-Nilai Budaya Organisasi Islami	25
G. Prinsip Budaya Organisasi Islami	26
H. Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi	31
I. Mekanisme Pemimpin Membentuk Budaya	33
J. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepemimpinan	34
BAB 3 KONSEP KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM	37
A. Definisi Kepemimpinan	37
B. Definisi Kepemimpinan Dalam Islam	38
C. Sifat-Sifat Pemimpin Islami	40
D. Keterampilan Pemimpin Islami	41
E. Syarat Menjadi Pemimpin Islami	42
F. Pengertian Motivasi Kerja Islami	43
G. Indikator Motivasi Kerja Islami	45
H. Karakteristik Motivasi Kerja Islami	46
BAB 4 KONSEP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN	49
A. Pengertian Kepuasan Kerja	49
B. Teori-Teori Kepuasan Kerja	52
C. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	53
D. Dampak Kepuasan Kerja	55
E. Pengertian Kinerja	56
F. Kinerja Dalam Perspektif Islam	58

BAB 5 ANALISIS HASIL KAJIAN DAN PENELAAHAN PARA AHLI	61
A. Analisis Penelaahan Para Ahli.....	61
B. Hubungan dan Kesejalanan Antara Teori Dengan Kondisi Faktual Masa Kini.....	75
BAB 6 ANALISIS LOYALITAS DAN KINERJA PADA DOSEN	83
A. Hubungan Budaya Organisasi Islami Pada Kepuasan Kerja.....	83
B. Hubungan Budaya Organisasi Islami Pada Kinerja Dosen	88
C. Hubungan Budaya Organisasi Islami Pada Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja	93
D. Hubungan Kepemimpinan Islami Pada Kepuasan Kerja.....	96
E. Hubungan Kepemimpinan Islami Pada Kinerja Dosen	100
F. Hubungan Kepemimpinan Islami Pada Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja	103
G. Hubungan Motivasi Kerja Islami Pada Kepuasan Kerja	105
H. Hubungan Motivasi Kerja Islami Pada Kepuasan Kerja	109
I. Hubungan Motivasi Kerja Islami Pada Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja	110
J. Hubungan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Dosen	112
BAB 7 PENUTUP	117
A. Kesimpulan	117
B. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	121
DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN	134
PROFIL PENULIS	135



GAMBARAN UMUM LOYALITAS KINERJA DOSEN

A. PENGANTAR PENDIDIKAN TINGGI

Dalam menyongsong 100 (seratus) tahun kemerdekaannya, Indonesia tetap memiliki cita-cita seperti yang ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan akan mewujudkan cita-cita itu melalui Visi Indonesia 2045 yaitu Indonesia Maju. Penguatan proses transformasi ekonomi dalam rangka mencapai tujuan pembangunan tahun 2045 menjadi fokus utama dalam rangka pencapaian infrastruktur, kualitas sumber daya manusia (SDM), layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik, (Kemendikbud, 2020).

Pada tahun 2045 diwacanakan Indonesia berada di tahun emas, dengan generasi emas Indonesia. Pada Tahun Emas itu Bangsa Indonesia diharapkan sudah menjadi bangsa yang maju dalam berbagai bidang, baik sains dan teknologi maupun ekonomi, serta mampu mengatasi berbagai permasalahan, baik kemiskinan maupun ketertinggalan dalam bidang pendidikan.

Kemampuan suatu bangsa untuk berkompetisi di tengah globalisasi dan inovasi teknologi yang tanpa henti tergantung pada kualitas SDM. Dengan pembangunan SDM yang berpadanan dengan kemajuan iptek dan perkembangan dunia global, Indonesia akan siap menyongsong cita-cita kemerdekaan sebagai bangsa berkarakter dan cerdas, yang mampu bersaing dan bahkan berdiri sama tinggi dengan bangsa-bangsa maju lainnya di dunia (Kemendikbud, 2020).

Perwujudan dan cita-cita tersebut memberi tuntutan kepada dunia pendidikan agar mampu memberikan berbagai bekal kompetensi kepada peserta didik guna mempersiapkan generasi yang akan memasuki kehidupan



KONSEP MSDM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI

A. KONSEP MANAJEMEN

Secara etimologi manajemen memiliki arti yaitu seni untuk mengatur atau mengelola. Kata manajemen sendiri berasal dari Bahasa Prancis yaitu *ménagement*. Pengertian tersebut terdapat sisipan kata seni. Seni merupakan kata yang memiliki arti keindahan, ketika memasuki dunia manajemen anda akan menemukan berbagai keindahan. Manajemen juga dapat diartikan sebagai upaya perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara umum, Manajemen adalah proses penggunaan berbagai sumber daya organisasi melalui berbagai fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan/ pengendalian.

Para ahli memandang ilmu manajemen dengan pengertian yang beragam, diantaranya, sebagai berikut:

1. Pengertian manajemen menurut Peter Ferdinand Drucker dalam bukunya yang berjudul "*the principles of management*" adalah organ atau bagian yang memiliki banyak tujuan yang ingin dicapai untuk mengelola bisnis & manajer dan juga untuk mengelola pekerja & bekerja.
2. Pengertian manajemen menurut Frederick Winslow Taylor ialah suatu percobaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk menghadapi dan menyelesaikan problem yang timbul/muncul dalam pimpinan perusahaan/organisasi lain atau sistem kerja sama antar manusia.
3. Pengertian manajemen menurut Richard L. Daft ialah pencapaian sasaran-sasaran atau tujuan organisasi menggunakan cara yang efisien serta



KONSEP KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM

A. DEFINISI KEPEMIMPINAN

Organisasi dalam bentuk apapun, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seseorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpinnya. Fiedler (2015) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa teori yang digunakan dalam membicarakan kepemimpinan organisasi antara lain teori kelebihan, teori keturunan, teori kharismatik, teori bakat, teori sosial, teori karakteristik, teori sifat, teori perilaku, teori tipe dan teori gaya kepemimpinan, dan teori penunjang seperti teori kelompok, teori situasional, model kontingensi, serta teori jalan kecil-tujuan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:



KONSEP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN

A. PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam hasil kajian dan penelaahan Indrasari, M., dkk (2018), mengutip pendapat Dole and Schroeder (2001), menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999), kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Menurut Locke dalam Testa (1999) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan. Vroom (1964) dalam Kadir dan Didik Ardiyanto (2003) menggambarkan kepuasan kerja adalah "memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Bukti-bukti hasil kajian dan penelaahan terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis,



BAB
5

ANALISIS HASIL KAJIAN DAN PENELAAHAN PARA AHLI

A. ANALISIS PENELAAHAN PARA AHLI

Hasil kajian dan penelaahan terdahulu adalah upaya penulis untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu hasil kajian dan penelaahan dapat memposisikan hasil kajian dan penelaahan serta menunjukkan orisinalitas dari hasil kajian dan penelaahan. Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai hasil-hasil kajian dan penelaahan terdahulu terkait dengan hasil kajian dan penelaahan yang hendak dilakukan. Hasil kajian dan penelaahan terdahulu yang berkaitan dengan hasil kajian dan penelaahan ini, dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia akan diuraikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 5.1. Hasil kajian dan penelaahan Terdahulu

No	Nama Penulis, Judul dan Tahun Hasil Kajian dan Penelaahan	Variabel Relevan	Metode Analisis	Hasil Kajian dan Penelaahan	Persamaan
1	Muhammad Rusydi (2014). Disertasi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja	1. Kepemimpinan dengan indikator: Imbalan kerja, pengawasan, atribut charisma, motivasi inspirasi, stimulasi	<i>Structural Equation Modeling</i>	Hasil kajian dan penelaahan menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi	Pada objek hasil kajian dan penelaahan tentang Kepemimpinan dan Prestasi/Kinerja Dosen



ANALISIS LOYALITAS DAN KINERJA PADA DOSEN

A. HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI PADA KEPUASAN KERJA

Budaya pada hakikatnya adalah hasil dari integrasi antara manusia dan lingkungan yang melibatkan pikiran, ucapan, perbuatan dalam proses pembelajaran, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi. Sedangkan budaya organisasi Islami adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak berdasarkan aturan agama dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang baik dalam sebuah Perguruan Tinggi Muhammadiyah akan menciptakan kepuasan kerja terhadap dosen.

Hal ini sejalan dengan hasil kajian dan penelaahan yang dilakukan oleh, Irfan, A. (2018), Herawan, K. (2015), dan MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010), yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi Islami merupakan suatu falsafah dan budaya Islami yang dianut dan jalankan secara menyeluruh oleh civitas akademika kampus di Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Secara teoretik, budaya organisasi Islami diukur dengan empat indikator yaitu komitmen dalam perjanjian kerja, profesional dalam bekerja, amanah dan bertanggungjawab, dan loyalitas dalam bekerja. Dari keempat indikator tersebut dijabarkan dalam 12 item pertanyaan dengan hasil uji validitas masing-masing indikator dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.



PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analysis, kajian dan penelaahan yang dilakukan oleh (Samsul Rizal, 2022) dalam tesisnya, terdapat beberapa poin penting yang menjadi fokus pembahasan, maka berdasarkan pembahasannya dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 53,7%, hal tersebut berarti bahwa dengan terwujudnya budaya organisasi Islami yang baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada Universitas Muhammadiyah di Sulsel.
2. Budaya organisasi Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan pengaruh sebesar 31%, hal tersebut berarti bahwa dengan terwujudnya budaya organisasi Islami yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah di Sulsel.
3. Budaya organisasi Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa terwujudnya budaya organisasi Islami yang baik akan mendorong kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah di Sulsel. Pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 59,2% yang lebih besar dibanding dengan pengaruh langsung budaya organisasi Islami terhadap kinerja dosen yang hanya mencapai 31%. Sehingga untuk lebih memaksimalkan peningkatan kinerja dosen, maka harus diawali dengan perwujudan budaya organisasi Islami yang baik serta dibarengi dengan pemenuhan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduraahim, Faham (1993). *Tauhid dan Etos Kerja* (Yogyakarta: CV Kuning Mas)
- Abusama, Muhammad, Haming, Murdifin, & Hamzah, Muh Nasir. (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and teacher performance in vocational high school*.
- Adiba, E. M. (2018). *Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo*. Al-Uqud: *Journal of Islamic Economics*, 2(1), 60-80.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). *Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan*. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Adri, A. (2017). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 997-1007.
- Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Yogyakarta: UII Press, 2004)
- Ahmad Mustaq, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 2001)
- Ahmad, K. (2009). *Leadership and work motivation from the cross cultural perspective*. *International journal of commerce and management*.
- Aini, Q. (2020) *Analysis of the Effect of Islamic Leadership on Islamic Motivation and Performance of Employees Both Directly or Indirectly Through Islamic Work Ethics*. *Journal of Political Science and Leadership Research* E-ISSN 2504-883X P-ISSN 2695 2432 Vol. 6 No. 1 2020.
- Amang, Baso;2006, *Analisis Kinerja Dosen pada Program Studi Terakreditasi Perguruan Tinggi Swasta Sulawesi Selatan*, Disertasi PPs-UNHAS.
- Angga Rovita. 2017. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. vol 1 No 1.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), 531-541.

- Ansori, F., & Suryaningsih, S. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 2(2).
- Anwar Moch. Idhoni. (1987). *Kepemimpinan Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Angkasa
- Ardiyanto, D. (2003). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan untuk Berpindah: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa*. *Jurnal Maksi*, 2, 64-82.
- Arifin, M. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2).
- Arifqi, M. M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. *Jurnal LA RIBA*, 2(01).
- Ariyanto, A. (2014). *Pengaruh budaya organisasi Islami dan kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan MQ Corporation Bandung*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 2(1).
- As'ad, M. (1991). *Kinerja sebagai media peningkatan derajat dalam konteks industrialisasi*. Bandung: Ganeca.
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & UD-DIN, M. (2020). *Islamic leadership, Islamic work culture, and employee performance: The mediating role of work motivation and job satisfaction*. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(11), 1059-1068.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan keswadayaan masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo*. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81-97.
- Assyofa, A. R., Rohandi, M. M. A., & Putri, S. A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab. Sumedang)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 15(2), 124-138.
- Awaluddin, M. (2016). *Pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen UIN Alauddin Makassar*. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), 116-125.
- Aziri, B. 2011. *Job Satisfaction: A Literature Review*. *Management Research and Practice*. 3(4): 77–86.
- Aziz, M. A. (2016). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai*

- Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 1(1).
- Badan Standar Nasional Pendidikan (2020) *Arah Kompetensi Generasi Indonesia Menuju 2045*. Jakarta: BNSP.
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar*. Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 1(2), 100-110.
- Bao, C., & Nizam, I. (2015). *The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China*. International Journal of Accounting & Business Management, 3(2), 29-45. Doi: 10.24924/ijabm/2015.11/v3.iss2/29.45.
- Cahyono, Suharto, 2005, *"Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Vol.1*
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production*. Agora, 5(2).
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021, February). *The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions*. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, pp. 833-842).
- Desthiani, U. (2018). *Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sekretari Universitas Pamulang, 5(1), 16.
- Dewi, D. D., & Sukirno, S. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada KAP di Yogyakarta*. Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 2(2), 117-134.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 6(2), 173-184.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 2(2), 209-223.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja*. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(2), 130-138.

- Ifada, L. M., Ghozali, I., & Faisal, F. (2019). *Islamic Organizational Culture, Islamic Corporate Social Responsibility, and Corporate Performance: Evidence From Sharia Bank in Indonesia*. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 118-123.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.
- Engko, C. (2008). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening*. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Fajar, M. (2001). *Pendidikan sebagai Praksis Pembangunan Bangsa*. *Mimbar Pendidikan*, 1, 41-44
- Falah, S. (2021). *Enhancing Organizational Commitment through Islamic Organizational Culture and Islamic Work Ethic in Modern Pesantren: The Role of Kyai's Transformational Leadership*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(6), 4994-5008.
- Fauzan, M. O., & Fathiyah, F. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 183-195.
- Fiedler, Fred E. 2015. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGrawHill.
- Fidowaty, T., & Sukaesih Kurniati, P. (2016). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Komputer Indonesia (Unikom)*. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi Unikom*, 5(2).
- Fly, Louis W. (2003). *Toward A Theory of Spiritual Leadership. The Leadership Quarterly*, Vol.14 (2003), hal. 238-248.
- Fred Luthans, *Organizational Behavior 6th Editon* (New York: McGraw-Hill, Inc, 1992)
- Gandura, N., Rasyid, A., Yunus, Y. A., & Jusuf, A. H. (2021). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura*. *The Journal of Business and Management Research*, 4(1).
- Greene, W.H. 2017, *"Econometrics Analysis" 3th edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Gunawan, A., Barasa, L. & Tua, H. 2018. *Determinant of Lecturers Work Satisfaction and Implication on Lecturers Performance at Maritime Higher Education in DKI Jakarta*. *Inter- national Review of Management and Marketing*. 8 (4): 14–23.

- Hakim, L. (2016). *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. Iqtishadia, 9(1).
- Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). *The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture*. International Journal of Islamic Business & Management, 5(1), 23-34.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31-45.
- Hani T Handoko. (1995). *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE)
- Hani T Handoko. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan pengukurannya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007)
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). *The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia*. Management Science Letters, 10(9), 2107-2112.
- Hepi Andi Bastoni. 2009. *Sejarah Para Khalifah*, Bogor: Pustaka Al-kaustar.
- Hidayah, S. (2014). *Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di Dalam Organisasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 21(36).
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 3(2), 459-466.
- Igalens, J., & Roussel, P. (1999). *A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction*. Journal of organizational behavior, 20(7), 1003-1025.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen*. AKADEMIKA JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS, 16(1), 51-59.
- Irfan, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Sygma Creative Media Corp* (Doctoral dissertation).
- Izzati, Iva, Putri. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Jakarta: Penerbit Selemba Humanika.
- Jawwad, M. A. (2009). *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*. Surakarta, Ziyad Visi Media.

- Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. 2003, *Behavior in Organization*, New Jersey: Prentice Hall
- John Aldair. 1994. *Menjadi Pemimpin Efektif (Terjemah oleh Andre Asparsayogi)*, Jakarta: PT Binaman Pressindo
- Junita, S., & Sutanto, E. M. 2015. *Hubungan Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Sakti Kimia*. *Trikonomika*, 14(1), 1-12.
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. 2006. *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. New York: Harvard Business Review Press.
- Karima, M. K. (2017). *Peran Pendidikan Dalam Mewujudkan Generasi Emas Indonesia Yang Bermartabat*. FITK UIN SU Medan-Vol. 1, No. 1, Januari-Juni.
- Khair, Z., Ahmad, N., & azhar abd Hamid, M. (2017). *Motivation in Islamic Perspective: A Review. Paper presented at the International Research Conference on Economics Business and Social Sciences, Penang, Malaysia*.
- Khaliq, Ahmad. 2007. *Management form Islamic Perspective*. Pearson Custom Publishing ISBN:978-967-349-070-7.
- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Koni, W. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen lain Sultan Amai Gorontalo*. *Al-Buhuts*, 14(01), 53-72.
- Koontz, H. & Weihrich, H. 2010. *Essentials of Management*. New Delhi: McGraw Hill, Inc.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, (2010). *Organizational Behavior*. Edisi 9. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Kreitner, R. & Knicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi – Orgnizational Behaviour*. Edisi 9, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnadi, I. M. G., & Suputhra, D. G. D. (2015). *Pengaruh Profesionalisme dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali*. *E-jurnal Akuntansi*, 13(1), 276-291.
- Lodge B. dan C. Derek, 1993, *“Organizational Behavior and Design”*. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Lukman Hakim, 2011. *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VOL. 15, No. 2, hlm. 148-158.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. (2004). Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- M. Abdul Karim. 2007. *Sejarah Pemikiran dan Peradaban Islam*, Pustaka Book Publisher.
- Mas`ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Masu`ud Said. 2006. *Kepemimpinan (Pengembangan Organisasi, team Building dan Perilaku)*, Malang; UIN Press
- M.Dawam Raharjo. 1985. *Pergulatan Dunia Pesantren*. Jakarta: P3M
- Melani, T., & Suhaji, S. (2012). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi” YAYASAN PHARMASI” Semarang)*. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1), 103128.
- Mendikbud, 2020. *Rencana Strategis Kemdikbud 2020-2024*. Jakarta Kemendikbud.
- Mintzberg, Henry. 2017. *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row Publisher.
- Mustamin, (2013) *“Penilaian Kinerja Perusahaan Berdasarkan Perspektif Islam” Makassar*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS,
- Mohamad, S., Abdullah, A. N., & Adnan, M. A. (2012). *Islamic leadership secrets and the glory of the country according to the script of the Al-Quran*. The 2nd Annual International Qur’anic Conference. Kuala Lumpur: Centre of Quranic Research Universiti of Malaya.
- Muhadi Zainuddin dan Abd. Mustaqim. (2005). *Studi Kepemimpinan Islam. Telaah Normatif dan Historis*, Semarang: Putra Mediatama press.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi guru profesion-al*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mustofiah, S. (2015). *Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Narayana, A. (2017). *A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance*. American Journal of Engineering and Technology Management, 2(5), 72-76. Doi: 10.11648/jajetm.20170205.13.
- Nartey, L.T., Annan, A. & Nunoo, T.E. 2018. *The Interacting Role of Organizational Support and Job Satisfaction on Teacher Commitment: Evidence from Colleges of Education in Ghana*. International Journal of Education and Research.6(8): 57–74.

- Nazaruddin, R., Seng, L. K., Hassan, O., & Said, M. (2006). *Effect of pulp preconditioning on the content of polyphenols in cocoa beans (Theobroma cacao) during fermentation*. *Industrial Crops and Products*, 24 (1), 87-94.
- Netty, N., & Saragih, A. M. (2017, July). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dosen Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan*. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 8, pp. 369-373).
- Novelia, G. R. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Pada Perusahaan Mcdonald Di Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, UAJY).
- Paais, M., & Pattiruhu, J.R. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Papakonstantinou, V. (2019). *World Economic Forum Annual Meeting, Davos, Switzerland: Report on infrastructure sessions*. *Journal of Mega Infrastructure & Sustainable Development*, 1(1), 104-107.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>.
- Paschal, A. O., & Nizam, I. (2016). *Effects of organizational culture on employees performance: case of Singapore telecommunication*. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1), 19-26. Doi: 10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/19.26.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>.
- Prasetyo, A., Soleh, M., & Hidayati, N. (2021). *The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses*. *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 5(2), 292-306.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).

- Priansa, D. J., Pd, S., SE, M., & Suwatno, D. H. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pribadhi, B. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Bandung* (Doctoral dissertation).
- Purwanto, S. K. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi*. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47-58.
- Puspitawati, N. M. D. (2013). *Kepuasan kerja dan komitmen organisasional: pengaruhnya terhadap kualitas layanan hotel Bali Hyatt Sanur*. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Udayana Denpasar.
- Putri, A. A. M. R. A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*. *Jurnal Ekonomi Universitas Udayana Bali*, 183-204.
- Rahman, A. (2012). *Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Keadilan Distributif dan Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) serta Kesejahteraan Karyawan di Perguruan Tinggi Islam Sulawesi Selatan*. (Doctoral dissertation)
- Riana, I. G., Sintaasih, D. K., & Suprpta, M. (2015). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake B*
- Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286-293.
- Rivai Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Rumawas, W. (2015). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35).
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: P.T. Prenhalindo.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior*. 14th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. New York, McGrawHill Higer Education
- Rokhmiyati, S. (2018). *Konsep manajemen sumber daya manusia dalam kelembagaan islam*. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 3(2), 231-252.
- Safari, A. S. (2015). *Pengaruh Kualifikasi, Kompetensi, Dan Rasio Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Pariwisata*

- Di Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Sapariah, M. (2015). *Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan* (Doctoral dissertation, UM PONTIANAK).
- Saragih, K. H. (2010). *Hubungan antara usia, jenis kelamin, dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit kantor pusat Medan*. Skripsi, Dipublikasikan). Diperoleh dari [http://repository.usu.ac.id/bitstream/1,23456789\(17624\),5](http://repository.usu.ac.id/bitstream/1,23456789(17624),5).
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.,
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. *“Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja”*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Septiawati, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh*. Jurnal Ecopsy, 5(1), 8-15.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). *Impact of employee motivation on employee performance*. European Journal of Business and Management, 6(23), 159-166.
- Siswanto dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi Suatu Tinjauan Integratif*, Malang: UIN Malang Press.
- Siagian P Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995)
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kerja*. 3rd ed. Jakarta: LPFE Universitas Indonesia.
- Silitonga, B. N., Saputro, A. N. C., Damayanti, W. K., Tanjung, R., Nababan, E. B., Musyadad, V. F., ... & Fauzi, A. (2021). *Profesi Keguruan: Kompetensi dan Permasalahan*. Yayasan Kita Menulis.
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2003)
- Slamet, M. U. A. G., Asdiana, A. A., Abduloh, M. F., Ali, R., Evanirosa, A. M., Purwanto, A., ... & Zumaro (2012), *A. Islamic Leadership Model for Indonesian Millennial Teachers Performance in Pharmacy Schools*.
- Suardana, I. N. P. G. (2015). *Prosiding Konferensi Nasional Engineering Perhotelan VI–2015 11–12 Juni, 2015*. Prosiding Konferensi Nasional Engineering Perhotelan VI, 11(12).

- Sumiati, S., & Yuvitasari, E. (2019, July). *Effect of Islamic Leadership on Teacher Performance Through It Intervention Competency*. In *Conference on Complex, Intelligent, and Software Intensive Systems* (pp. 946-953). Springer, Cham.
- Sunarno, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam As-Syafi'iyah*. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).
- Sukart, R. P., & Komariyah, O. (2020). *Peran Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islami Bagi Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah Cabang Tangerang*. *Islaminomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, 10(1), 66-73.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sobirin, Achmad. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Soekanto Sarjono. (1990). *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sofiana, D. M. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Islami Karyawan KCI Bank Muamalat Darmo Surabaya*. Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Stephen P. Robbins. (2001), *Organizational Behavior*. New Jersey, Prentice Hall, Inc
- Statistik Pendidikan Tinggi (2020). *Intisari Statistik Pendidikan Tinggi 2020*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta*. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Susanto, A.B. dkk, (2008). *Corporate Culture and Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Tadjab, dkk. (1994). *Dimensi-Dimensi Studi Islam*. Surabaya: Karya Aditama
- Tahir, M. (2018) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Sulawesi Selatan*, (Doctoral dissertation, Pascasarjana UMI Makassar)
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002)
- Usman, M., Daud, W. W., & Abbas, H. F. (2015). Dry reforming of methane: Influence of process parameters—A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 45, 710-744.

- Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership” Membangun Superleadership melalui Kecerdasan Spiritual”* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Wanjiku, N. A., & Agusioma, N. L. (2014). *Effect of Organization Culture on Employee Performance in Non-Governmental Organizations*. International Journal of Scientific and Research Publications, 4(11), 1-12.
- Waridin dan Masrukhin, (2006), *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”*, Ekobis, Vol.7, No.2.
- Wibisono, Dermawan. (2006). *Manajemen Kinerja Konsep, Design, Dan Teknik Meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, 1(3), 251-257.
- Widyasari, D. (2017). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Tsanawiyah Mathla’ul Anwar Panjang Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). *Pengaruh kepemimpinan Islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating*. Jurnal Hasil kajian dan penelaahan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 3(3), 185-192.
- Xaverius, S. S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1).
- Yulk Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Terjemahan oleh Jusuf Udaya. Jakarta: Prenhallindo
- Yumashev, A., Ślusarczyk, B., Kondrashev, S., & Mikhaylov, A. (2020). *Global indicators of sustainable development: Evaluation of the influence of the human development index on consumption and quality of energy*. Energies, 13(11), 2768.
- Yusaini, Y. (2020). *Kontribusi Budaya, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Dalam Peningkatan Kinerja Dosen*. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 32-45.
- Yusuf, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo*. Gorontalo Development Review, 1(1), 15-28.

Sumber dari Internet

<https://edukasi.kompas.com/read/2021/06/20/103130071/daftar-25-universitas-terbaik-indonesia-versi-sir-2021?page=all>

PROFIL PENULIS

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.



Penulis lahir di Cendana Putih III, tanggal 07 Februari 1984 adalah dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2007, dan sekarang telah berpangkat Lektor. Penulis meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2006 dengan meraih penghargaan sebagai mahasiswa berprestasi tingkat Universitas, setelah penulis melanjutkan studi magister manajemen di Unismuh Makassar dan meraih gelar M.M pada tahun 2010, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan doktor di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar pada tahun 2019, dan menyelesaikan pendidikan doktor pada tahun 2022. Penulis pernah menjabat sebagai sekretaris jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi selama 6 (enam) tahun, dan menjabat sebagai wakil dekan 3 (tiga) selama 6 (enam) tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. Penulis diberikan tugas untuk mengajar dalam beberapa mata kuliah antara lain: Mata Kuliah Komunikasi Bisnis, Etika Bisnis Syariah, Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis, Kewirausahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku yang pernah dihasilkan 1. Kewirausahaan, 2. Kewirausahaan Lanjutan, 3. Faktor-faktor Kepuasan Mahasiswa, 4. MSDM Dalam Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasi). Jurnal yang sudah di Publikasikan 1. *Influence Of Human Resources Competence on Employee Work Effectiveness*, 2. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, 3. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., dan 4. Potensi dan Efektivitas Pengelolaan Zakat Fitrah. 5. Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Mewujudkan *Good University Governance* (GUG). Selain itu penulis juga aktif di beberapa Organisasi antara lain: 1. Persyarikatan Muhammadiyah, 2. Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), dan 3. Pengurus Komisyariat Universitas Muhammadiyah Makassar Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI). Penulis pernah mengikuti pelatihan secara intensif dalam kegiatan Proyek Strategi Pengembangan Ekonomi Sulawesi atau *Sulawesi Economic Development Strategy* (SEDS) yang dilaksanakan oleh *Humber College*.

KINERJA DAN LOYALITAS DOSEN PERSPEKTIF ISLAM

Kinerja dosen yang berkualitas merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendukung suksesnya kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan Perguruan Tinggi. Tanpa dosen, proses pendidikan tidak akan dapat berjalan dengan lancar dan memberikan hasil yang baik. Atas peran yang penting ini maka sudah sepantasnya dosen mendapatkan perhatian dari semua pihak, baik pemerintah, pimpinan Perguruan Tinggi, manager serta *stakeholder*. Hal-hal yang dibutuhkan oleh dosen haruslah dipenuhi agar dosen dapat bekerja dengan baik. Seorang dosen dalam menjalankan tugas dan fungsinya dituntut untuk memiliki kompetensi baik kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi sosial, maupun kompetensi kepribadian.

Selain itu dosen dituntut untuk menguasai kemampuan komunikasi khususnya dalam bahasa asing, menguasai ilmu dan teknologi, dan berjiwa *entrepreneurship* (kewirausahaan). Berkualitasnya sebuah Perguruan Tinggi sangat bergantung pada *leadership* dari rektornya, karena dialah pimpinan tertinggi di Perguruan Tinggi itu, dan dialah yang bisa mengambil keputusan dalam segala hal, berkaitan dengan perekrutan dosen, penugasan dosen, pembinaan dosen dan bahkan promosi kepangkatan dosen. Semakin dosen itu bekerja dengan penuh antusias, bermotivasi baik, dinamis mengikuti kemajuan baik teori, instrumen, teknologi, maupun kebijakan pemerintah, maka akan semakin tinggi produktifitas Perguruan Tinggi, dan akan semakin besar kontribusinya terhadap kemajuan bangsa ke depan.