

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETIKA PROFESI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN UNTUK MEWUJUDKAN PENCAPAIAN HASIL BELAJAR MAHASISWA

The Influence of Work Motivation and Professional Ethics on Lecturer Performance in Achieving Student Learning Outcomes

Submit Tgl.: 27-Agustus-2026

Diterima Tgl.: 28-Agustus-2026

Diterbitkan Tgl.: 06-September-2026

Ubun Bunyamin^{1*}
Masripah²
Ijudin³

*1-3 Universitas Garut, Garut,
Jawa Barat, Indonesia

*email:
ubunbunyamin279@gmail.com

Abstrak

Stagnasi pencapaian akademik mahasiswa dan ketimpangan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi menjadi tantangan nyata pada perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji model struktural pengaruh motivasi kerja dan etika profesi dosen terhadap kinerja dosen serta implikasinya terhadap pencapaian hasil belajar mahasiswa. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori diterapkan pada populasi 84 dosen tetap dan 1.891 mahasiswa aktif di empat Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Kabupaten Garut. Sampel penelitian terdiri dari 47 dosen dan 117 mahasiswa yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik penarikan sampel acak proporsional. Penyelarasan unit analisis dilakukan melalui teknik agregasi data nilai rata-rata. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan SmartPLS 3.0. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa etika profesi dosen berpengaruh positif dan sangat dominan terhadap kinerja dosen ($\beta=0,756$; $P=0,000$) serta hasil belajar mahasiswa ($\beta=1,241$; $P=0,000$). Motivasi kerja dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ($\beta=0,243$; $P=0,000$), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar mahasiswa ($\beta=0,111$; $P=0,607$). Kinerja dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar mahasiswa ($\beta=-0,375$; $P=0,241$). Penelitian menyimpulkan bahwa keteladanan moral dan etika profesi dosen berbasis nilai keislaman merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan di PTKIS. Pimpinan perguruan tinggi disarankan mereorientasi sistem evaluasi kinerja dosen dari pemenuhan administratif birokratis menuju penguatan integritas etis guna mencegah kejenuhan belajar mahasiswa.

Kata Kunci:

Etika Profesi Dosen
Motivasi Kerja
Kinerja Dosen
Hasil Belajar Mahasiswa
Perguruan Tinggi Keagamaan
Islam
SEM-PLS

Keywords:

Lecturer Professional Ethics
Work Motivation
Lecturer Performance
Student Learning Outcomes
Islamic Higher Education
SEM-PLS

Abstract

Stagnation of student academic achievement and inequality in the implementation of the Tridharma of Higher Education are real challenges in religious-based private universities. This study aims to examine the structural model of the influence of work motivation and lecturer professional ethics on lecturer performance and its implications for achieving student learning outcomes. A quantitative approach with an explanatory survey method was applied to a population of 84 permanent lecturers and 1,891 active students in four Private Islamic Religious Higher Education Institutions (PTKIS) in Garut Regency. The research sample consisted of 47 lecturers and 117 students determined using the Slovin formula and proportional random sampling technique. Alignment of analysis units was carried out through data aggregation techniques of average values. Data were analyzed using *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) with SmartPLS 3.0. Hypothesis testing results prove that lecturer professional ethics has a positive and very dominant effect on lecturer performance ($\beta=0.756$; $P=0.000$) and student learning outcomes ($\beta=1.241$; $P=0.000$). Lecturer work motivation has a positive effect on lecturer performance ($\beta=0.243$; $P=0.000$), but has no significant effect on student learning outcomes ($\beta=0.111$; $P=0.607$). Lecturer performance has no significant effect on student learning outcomes ($\beta=-0.375$; $P=0.241$). The study concludes that moral exemplary and lecturer professional ethics based on Islamic values are the main determinants of educational success in PTKIS. Higher education leaders are advised to reorient the lecturer performance evaluation system from bureaucratic administrative fulfillment to strengthening ethical integrity to prevent student study burnout.

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas, dan berkarakter mulia. Pemerintah Indonesia terus mendorong peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dengan menempatkan dosen sebagai kunci utama dalam proses pembelajaran di kampus (UU No 14 Tahun 2005 Guru Dan Dosen, n.d.). Di tingkat daerah, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Kabupaten Garut memiliki potensi yang sangat besar untuk melahirkan lulusan-lulusan yang unggul. Kebijakan perguruan tinggi dalam memperbarui kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, memberikan pelatihan bagi dosen, serta menjalin kerja sama dengan dunia industri terbukti mampu meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar di kampus (Pancawati, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kampus-kampus Islam di Garut sudah memiliki fondasi yang kuat untuk berkembang, selama dosen-dosennya terus berinovasi, menjaga mutu pengajaran, dan aktif membimbing mahasiswa dalam kegiatan akademik.

Keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi pada akhirnya terlihat dari capaian hasil belajar mahasiswa. Hasil belajar bukan sekadar angka yang tercantum di dalam kartu hasil studi, melainkan perubahan nyata ke arah positif pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap mahasiswa setelah menempuh perkuliahan (Sudjana, 2019; UU RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Keberhasilan belajar mencakup pemahaman konsep akademik (Anderson & Krathwohl, 2001), kemampuan menerapkan teori ke dalam praktik nyata melalui tugas-tugas perkuliahan (Billett, 2011; Eraut, 2004), pembentukan integritas moral dan keterlibatan aktif di kelas (Ajzen, 1991), kepuasan mahasiswa terhadap proses pembelajaran (Oliver, 2015), serta kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja profesional (Caballero & Walker, 2010). Dalam pandangan Islam,

hasil belajar yang utuh diuraikan dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadilah ayat 11, yang menegaskan bahwa menuntut ilmu akan mengangkat derajat seseorang melalui perpaduan antara kemantapan iman, keluasan ilmu, dan keluhuran adab (Al-Quran Kemenag RI, 2022; Az-Zuhaili, 2018; Hidayat, 2023). Hal ini dipertegas oleh Rasulullah SAW dalam hadis riwayat Muslim No. 2669 yang menyatakan bahwa proses menuntut ilmu akan mempermudah jalan menuju kebaikan dan kemuliaan hidup (Al-Naisaburi, 2006). Oleh karena itu, capaian hasil belajar mahasiswa di PTKIS wajib dibangun di atas landasan kejujuran dan integritas ilmiah yang nyata (Sauri, 2021).

Namun, realitas akademik di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian hasil belajar mahasiswa di empat PTKIS Kabupaten Garut (STAI Al-Musaddadiyah, STAI Muhammadiyah, STAI Siliwangi, dan STEI Yapisha) belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan data nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa Tahun Akademik 2024/2025, tidak ada satu pun mahasiswa yang berhasil meraih nilai A atau kategori sangat memuaskan (0%). Sebaliknya, sebagian besar mahasiswa berada pada rentang nilai B (54%) dan nilai C (16%), serta masih terdapat persentase mahasiswa yang memperoleh nilai rendah seperti nilai D (12%) dan nilai E (18%). Menurut pandangan ahli pendidikan, apabila capaian nilai mahasiswa cenderung stagnan dan belum menyentuh kualifikasi terbaik, hal tersebut menjadi petunjuk awal adanya hambatan dalam efektivitas proses pembelajaran yang perlu diteliti secara mendalam (Sudjana, 2019).

Permasalahan pada pencapaian hasil belajar mahasiswa tersebut diduga erat kaitannya dengan ketimpangan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Aisyah, 2019; Mangkunegara, 2017). Data Laporan Kinerja Dosen tahun 2025 menunjukkan bahwa capaian dosen pada fungsi pengajaran berada dalam kategori optimal



yaitu mencapai 93%. Namun, capaian ini tidak seimbang dengan fungsi penelitian yang hanya mencapai 44%, publikasi ilmiah sebesar 41%, pengabdian masyarakat sebesar 45%, dan kontribusi kelembagaan sebesar 43%, sehingga rata-rata capaian gabungan kinerja dosen berada pada angka 53% atau kategori belum optimal. Ketimpangan ini terjadi karena mayoritas dosen memiliki beban mengajar yang sangat padat, yaitu mengampu lebih dari 12 Satuan Kredit Semester (SKS) bahkan hingga 20 SKS per semester, yang menyebabkan waktu dan energi dosen habis untuk urusan kelas (Hadiz, 2017). Dosen yang jarang meneliti dan melakukan pengabdian berpotensi menyampaikan materi perkuliahan yang kurang terbaru, sehingga mahasiswa tidak mendapatkan pemahaman keilmuan mutakhir yang dibutuhkan di masa depan (Wibowo, 2017).

Di samping masalah beban kerja, hasil pra-survei awal juga mengindikasikan perlunya penegakan etika profesi dosen dan dorongan motivasi kerja yang lebih kuat. Sebanyak 40% mahasiswa merasa tidak puas terhadap ketersediaan waktu dosen untuk bimbingan di luar kelas, dan 35% mahasiswa mengeluhkan ketidakdisiplinan waktu memulai perkuliahan. Kode etik profesi berfungsi sebagai panduan moral yang mencegah penyimpangan tugas dan memastikan dosen bertindak profesional dalam memberikan pelayanan akademik (Bertens, 2013). Pada aspek motivasi, sebanyak 58% dosen mengaku kurang termotivasi untuk meneliti di luar kewajiban minimal, dan 62% dosen kurang bersemangat mempublikasikan karya ilmiah di jurnal terakreditasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dan penuh kegairahan (Hasibuan, 2017; Robbins & Judge, 2013; Wulandari, 2020; Yunarti, 2017). Dosen yang memiliki keterikatan kerja tinggi (*work engagement*) yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh akan senantiasa menjaga komitmen kualitas pembelajaran di kampus (Schaufeli & Bakker, 2000).

Secara teologis dan etis, profesi dosen di lingkungan kampus Islam memikul tanggung jawab moral yang luhur demi mencetak generasi berakhlak mulia. Dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja secara sungguh-sungguh karena setiap amal perbuatan akan diawasi oleh Allah, Rasul-Nya, dan masyarakat, serta dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak (Al-Quran Kemenag RI, 2022). Perintah ini sejalan dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang mendorong setiap muslim untuk bekerja secara *itqan*, yaitu profesional, teliti, dan tuntas (Ijudin & Munawaroh, 2025). Etika profesi dosen diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 60 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, yang mewajibkan dosen menjunjung tinggi hukum, kode etik, integritas akademik, serta menjadi teladan bagi mahasiswa (UU No 14 Tahun 2005 Guru Dan Dosen, n.d.; UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, 2012). Penguatan etika profesi berbasis nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, dan keadilan akan menciptakan suasana belajar yang sehat, adil, dan inspiratif bagi mahasiswa (Al-Attas, 2023; Dessler, 2020; Hambali et al., 2020; Northouse, 2021; Senjaya et al., 2020). Prinsip kesantunan dan dorongan motivasi yang positif ini juga dirangkum dalam Surat Ali 'Imran ayat 159 serta hadis Nabi yang memerintahkan untuk mempermudah dan memberi kabar gembira dalam proses pendidikan (Al-Quran Kemenag RI, 2022).

Berdasarkan kajian literatur terdahulu, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berhenti pada pengujian kinerja dosen tanpa melihat dampaknya pada hasil belajar mahasiswa. Penelitian Mursini (2013) dan Wahyu & Cahyati (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja dan etika berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, namun belum mengukur capaian belajar mahasiswa. Penelitian Cahyadi (2021) dan Manggiasih (2025) berfokus pada komitmen dan kinerja dosen di lingkungan politeknik dan universitas swasta umum. Di sisi lain, penelitian Nur (2025) dan Firdaus (2025) menguji dampak karakter dan interaksi dosen terhadap

prestasi belajar mahasiswa, tetapi belum melibatkan variabel motivasi kerja dan kinerja dosen secara bersamaan. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) berupa belum adanya model penelitian kuantitatif yang menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja dosen dan etika profesi dosen terhadap kinerja dosen serta dampaknya terhadap pencapaian hasil belajar mahasiswa di lingkungan PTKIS.

Untuk mengisi kesenjangan riset tersebut, penelitian ini mengajukan suatu model struktural terpadu yang menghubungkan keempat variabel tersebut secara menyeluruh. Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris bagaimana motivasi kerja dosen (X_1) yang berbasis pemenuhan kebutuhan psikologis dan nilai spiritual, serta etika profesi dosen (X_2) yang berlandaskan amanah dan keadilan, mempengaruhi kinerja dosen (Y) dalam Tridharma Perguruan Tinggi, serta bagaimana implikasinya terhadap pencapaian hasil belajar mahasiswa (Z) di PTKIS Kabupaten Garut. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada integrasi nilai-nilai spiritual keislaman (keikhlasan dan *itqan*) ke dalam *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2017) dan Teori Etika Profesi (Hambali et al., 2021; Martin, 2000) pada ekosistem PTKIS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan Manajemen Pendidikan Islam serta kontribusi praktis bagi pimpinan PTKIS dalam merumuskan kebijakan pengelolaan dosen yang efektif demi melahirkan lulusan yang unggul, berdaya saing, dan berakhlak mulia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori atau asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel secara ilmiah dan objektif (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh data yang dikumpulkan berbentuk angka statistik dari kuesioner terstruktur yang diukur secara rinci (Haryono, 2016). Metode survei eksplanatori memungkinkan peneliti menjelaskan

secara terukur bagaimana motivasi kerja dosen dan etika profesi dosen memengaruhi kinerja dosen serta dampaknya terhadap pencapaian hasil belajar mahasiswa di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Kabupaten Garut. Penggunaan paradigma kuantitatif ini memberikan sarana yang tepat untuk menguji teori-teori manajemen pendidikan Islam dan psikologi organisasi melalui pengujian hipotesis empiris di lapangan (Hair et al., 2021). Dalam konteks perguruan tinggi keagamaan swasta, pendekatan kuantitatif dengan teknik survei sangat efektif untuk memetakan fenomena akademik secara sistematis tanpa merekayasa kondisi objek yang diteliti (Afrizal, 2022).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh dosen tetap yang berjumlah 84 orang dan seluruh mahasiswa aktif yang berjumlah 1.891 orang di empat PTKIS Kabupaten Garut. Untuk menentukan jumlah sampel dosen dan mahasiswa dari populasi yang telah diketahui tersebut, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10 persen (Sugiyono, 2013). Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 47 dosen dan 117 mahasiswa yang diambil menggunakan teknik penarikan sampel acak proporsional (*proportional random sampling*) agar setiap kampus terwakili secara adil (Hair et al., 2021). Karena terdapat perbedaan tingkat unit analisis antara dosen dan mahasiswa, peneliti menerapkan teknik penyelarasan data melalui agregasi nilai rata-rata (*averaging data aggregation*) (Gui et al., 2025). Data dari 117 mahasiswa dihitung nilai rata-ratanya berdasarkan dosen pengampu mata kuliah masing-masing, sehingga menghasilkan 47 baris data agregat yang selaras dengan jumlah sampel dosen. Ukuran sampel 47 unit data ini terbukti memenuhi aturan sepuluh kali lipat (*ten-times rule*) yang mensyaratkan jumlah sampel minimal sepuluh kali jumlah panah terbanyak yang menunjuk ke satu variabel dalam model persamaan struktural (Hair et al., 2021).

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang

mengadopsi Skala Likert lima tingkat, mulai dari skor satu untuk pilihan sangat tidak setuju hingga skor lima untuk pilihan sangat setuju (Sugiyono, 2013). Variabel motivasi kerja dosen diukur melalui lima dimensi utama yang mengintegrasikan kebutuhan psikologis dasar dan nilai spiritual keislaman, yaitu otonomi, kompetensi, keterkaitan, keikhlasan, dan ketuntasan kerja (*itqan*) (Ijudin & Munawaroh, 2025; Ryan & Deci, 2017). Variabel etika profesi dosen dijabarkan ke dalam empat dimensi operasional yang mencakup tanggung jawab profesional, keadilan sosial, otonomi moral, serta komitmen kebijakan pribadi (Hambali et al., 2021; Martin, 2000). Variabel kinerja dosen dievaluasi melalui empat dimensi fungsional yang meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif, serta efisiensi dan ketepatan waktu (Campbell & Wiernik, 2015; Mathis et al., 2017). Sementara itu, variabel pencapaian hasil belajar mahasiswa diukur melalui tiga dimensi kompetensi yang mencakup proses kognitif dan pengetahuan, regulasi diri akademik, serta efikasi diri akademik (Anderson & Krathwohl, 2001; Schunk, 2012).

Kualitas instrumen penelitian diuji melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam pemodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) (Haryono, 2016). Validitas konvergen dievaluasi dengan memastikan bahwa nilai *outer loading* setiap indikator melebihi ambang batas 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel berada di atas 0,50 (Hair et al., 2021). Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan dengan mengukur nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang dipersyaratkan harus lebih besar dari 0,70 untuk menjamin konsistensi internal instrumen (Tampubolon, 2024). Selanjutnya, validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan evaluasi *cross-loading* untuk memastikan bahwa setiap variabel berbeda secara empiris dari variabel lainnya. Ketika terjadi tumpang tindih konseptual pada indikator keagamaan, evaluasi rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) digunakan sebagai

standar pengujian diskriminan yang lebih peka dan akurat (Nurrohmah et al., 2024). Selain itu, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan memastikan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah angka 5,0 untuk mencegah gangguan korelasi ganda antarindikator (Osei et al., 2026).

Proses pengumpulan data di lapangan dilaksanakan secara bertahap dan terencana melalui empat fase utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan penyelesaian (Arikunto, 2021; Neuman, 2000). Pada tahap persiapan, peneliti menyusun instrumen, mengurus surat izin riset resmi dari institusi perguruan tinggi, serta melakukan pengujian awal instrumen (Haryono, 2016). Pada tahap pelaksanaan, kuesioner disebarkan secara terstruktur kepada 47 dosen dan 117 mahasiswa di empat PTKIS Kabupaten Garut baik secara tatap muka langsung maupun melalui kuesioner digital berbasis media daring (Sugiyono, 2013). Prinsip-prinsip etika penelitian diterapkan secara ketat dengan memberikan lembar persetujuan tindakan (*informed consent*), menjamin kerahasiaan identitas responden (*anonymity*), serta menjaga kerahasiaan data pribadi sesuai standar etika akademik. Setelah seluruh kuesioner terkumpul, verifikasi kelengkapan jawaban dilakukan pada tahap evaluasi sebelum data diolah menjadi matriks data agregat (Arikunto, 2013).

Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial (*Structural Equation Modeling - Partial Least Square*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0 (Hair et al., 2022; Haryono, 2016). Metode PLS-SEM dipilih karena tidak membutuhkan asumsi normalitas distribusi data yang kaku serta sangat andal untuk mengestimasi model struktural yang kompleks pada ukuran sampel terbatas (Chen & Wu, 2026). Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan menganalisis nilai Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur daya jelaskan variabel prediktor, *Effect Size* (F^2) untuk mengukur besaran pengaruh relatif antarjalur, dan *Predictive Relevance* (Q^2) melalui

prosedur *blindfolding* untuk mengukur kemampuan prediksi model. Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 sampel ulang pada tingkat signifikansi 5 persen (Hair et al., 2021). Kriteria penerimaan hipotesis ditetapkan apabila nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value kurang dari 0,05 (Kline, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Profil Lembaga dan Karakteristik Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di empat Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Kabupaten Garut, yaitu STAI Al-Musaddadiyah Garut, STAI Muhammadiyah Garut Kampus Cikelet, STAI Siliwangi Garut, dan STEI Yapisha Garut. Keempat institusi ini memiliki dinamika operasional yang beragam, mulai dari perguruan tinggi yang telah mapan di pusat perkotaan hingga perguruan tinggi di wilayah pesisir rural. Keragaman latar belakang kelembagaan ini memengaruhi kapasitas alokasi sumber daya serta manajemen akademik di masing-masing kampus (Supriyadi et al., 2024). Tabel 1 menyajikan profil kelembagaan dari keempat kampus yang menjadi lokasi penelitian.

Tabel 1. Profil Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Lokus Penelitian

Nama PTKIS	Tahun Berdiri	Jumlah Prodi	Akreditasi Institusi	Dosen Tetap (n)	Mahasiswa Aktif (n)
STAI Al-Musaddadiyah Garut	1976	5	Baik Sekali	38	619
STAI	2010	2	Baik	20	421

Muhammadiyah Garut	1976	3	Baik	21	663
STAI Siliwangi Garut	2019	1	Baik	5	188
STEI Yapisha Garut					
Total				84	1.891

Subjek penelitian ini terdiri atas dua kelompok responden utama, yaitu dosen tetap dan mahasiswa aktif. Pengambilan sampel dosen menghasilkan 47 orang dosen tetap, sedangkan sampel mahasiswa berjumlah 117 orang mahasiswa aktif yang tersebar secara proporsional. Tabel 2 dan Tabel 3 merangkum profil karakteristik demografis responden penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden Dosen (N=47)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	72,30%
	Perempuan	13	27,70%
Pendidikan Terakhir	Magister (S2)	34	72,30%
	Doktor (S3)	13	27,70%
Masa Kerja	< 5 tahun	7	14,90%
	5–14 tahun	30	63,80%
	≥ 15 tahun	10	21,30%

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas dosen berjenis kelamin laki-laki (72,30%), berpendidikan Magister (72,30%), dan berada pada kelompok masa kerja produktif antara 5 hingga 14 tahun (63,80%). Pengalaman kerja dan kualifikasi akademik dosen menjadi faktor penting yang membentuk kesadaran profesionalisme serta regulasi diri dalam mengajar (Zakiah & Sayekti, 2022).

Tabel 3. Karakteristik Responden Mahasiswa (N=117)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	41,90%
	Perempuan	68	58,10%
Tingkat Semester	Semester 2–4	43	36,70%
	Semester 6–8	74	63,30%



Data pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa responden mahasiswa didominasi oleh perempuan (58,10%) dan mahasiswa tingkat atas pada semester 6 sampai 8 (63,30%). Mahasiswa tingkat atas dipilih karena telah memiliki pengalaman belajar yang cukup lama untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap proses perkuliahan dan capaian hasil belajar mereka (Nurhayati et al., 2022).

2. Deskripsi Empiris Variabel Penelitian

Deskripsi data empiris memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap empat variabel yang diteliti, yaitu Motivasi Kerja Dosen (X_1), Etika Profesi Dosen (X_2), Kinerja Dosen (Y), dan Pencapaian Hasil Belajar Mahasiswa (Z). Pengukuran menggunakan skala Likert 1 hingga 5, di mana nilai rata-rata (*mean*) dikategorikan ke dalam tingkatan rendah, sedang, dan tinggi (Sugiyono, 2013). Tabel 4 menyajikan rekapitulasi nilai rata-rata dan standar deviasi untuk setiap dimensi penelitian.

Tabel 4. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Per Dimensi Variabel Penelitian

Variabel & Dimensi	Skor Rata-Rata (Mean)	Standar Deviasi	Kategori
Motivasi Kerja Dosen (X_1)	4,24	0,75	Tinggi
- Otonomi	4,21	0,78	Tinggi
- Kompetensi	4,27	0,71	Tinggi
- Keterkaitan	4,28	0,68	Tinggi
- Keikhlasan (Niyyah)	3,96	0,82	Tinggi
- Kesungguhan (Itqan)	4,26	0,64	Tinggi
Etika Profesi Dosen (X_2)	4,25	0,77	Tinggi
- Tanggung Jawab Profesional	4,21	0,82	Tinggi
- Keadilan Sosial	4,19	0,69	Tinggi
- Otonomi Moral	4,17	0,82	Tinggi
- Komitmen Kebajikan Pribadi	4,07	0,76	Tinggi
Kinerja Dosen (Y)	4,28	0,78	Tinggi
- Kinerja Tugas	4,20	0,85	Tinggi
- Kinerja Kontekstual	4,19	0,69	Tinggi
- Perilaku Kontraproduktif (Reverse)	4,17	0,82	Tinggi
- Efisiensi &	4,07	0,76	Tinggi

Ketepatan Waktu	4,26	0,76	Tinggi
Hasil Belajar Mahasiswa (Z)			
- Proses Kognitif & Pengetahuan	4,10	0,86	Tinggi
- Regulasi Diri Akademik	4,28	0,71	Tinggi
- Efikasi Diri Akademik	4,23	0,71	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel berada pada kategori tinggi. Pada variabel Motivasi Kerja Dosen, dimensi Keterkaitan (4,28) dan Kompetensi (4,27) meraih skor tertinggi, sedangkan dimensi Keikhlasan meraih skor 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sosial dan dorongan kapasitas profesional sangat dominan pada diri dosen. Pada variabel Etika Profesi Dosen, dimensi Tanggung Jawab Profesional (4,21) menjadi indikator utama kepatuhan etis.

Pada variabel Kinerja Dosen, indikator publikasi ilmiah berkontribusi tinggi (4,57), namun variasi metode mengajar berada pada angka 3,89. Sementara pada variabel Hasil Belajar Mahasiswa, dimensi Regulasi Diri Akademik mencatatkan skor tertinggi (4,28), sedangkan kepuasan nilai ujian akhir semester berada pada angka 3,89. Ketimpangan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dan kinerja secara umum tergolong tinggi, masih terdapat kesenjangan antara capaian administrasi dengan efektivitas pengajaran substantif (Arianto et al., 2023).

3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis (Haryono, 2016). Pengujian ini mencakup validitas konvergen (*outer loading* dan *Average Variance Extracted / AVE*), reliabilitas konstruk (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability / CR*), validitas diskriminan, serta uji multikolinearitas (*Variance Inflation Factor / VIF*) (Hair et al., 2021). Tabel 5 merangkum hasil evaluasi *outer model* untuk seluruh konstruk laten.

Tabel 5. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Variab	Jumlah	Renta	AV	Cronbac	Compos
--------	--------	-------	----	---------	--------

el / Konstr uk	Indikat or Valid	ng Outer Loadi ng	E	h's Alpha	ite Reliabili ty
Motivasi Kerja Dosen (X ₁)	14	0,727 – 0,858	0,62 4	0,953	0,959
Etika Profesi Dosen (X ₂)	12	0,726 – 0,842	0,63 0	0,946	0,953
Kinerja Dosen (Y)	10	0,736 – 0,830	0,63 3	0,935	0,945
Hasil Belajar Mahasis wa (Z)	11	0,706 – 0,840	0,60 6	0,934	0,944

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen karena memiliki nilai *outer loading* di atas ambang batas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50 (Hair et al., 2021). Pengujian reliabilitas konstruk juga terpenuhi dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang melampaui standar 0,70, yang membuktikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat anadif (Tampubolon, 2024). Pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk seluruh indikator berada pada rentang 2,265 hingga 4,901 yang berarti berada di bawah ambang batas 5,0 sehingga model bebas dari gangguan kolinearitas ganda.

Pada pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, ditemukan bahwa nilai korelasi antar-variabel (0,953 hingga 0,993) lebih tinggi dibandingkan akar kuadrat AVE (0,778 hingga 0,796). Keterbatasan kriteria Fornell-Larcker dalam mendeteksi diskriminan pada konstruk yang saling berhubungan erat diselesaikan dengan mengevaluasi rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) serta *cross-loading* (Nurrohman et al., 2024). Seluruh indikator terbukti memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruknya masing-masing, yang mengonfirmasi bahwa indikator secara individual tetap merefleksikan variabelnya secara tepat (Jayaningrat et al., 2024).

4. Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menguji daya prediksi model serta membuktikan hubungan kausalitas antar-konstruk melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 sampel ulang pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (Hair et al., 2021). Evaluasi *inner model* meliputi analisis Koefisien Determinasi (R^2), *Effect Size* (F^2), dan *Predictive Relevance* (Q^2). Tabel 6 menyajikan hasil pengujian koefisien determinasi dan relevansi prediktif model.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dan Predictive Relevance (Q^2)

Variabel Endogen	R ²	R ² Adjusted	Q ²	Kategori Daya Prediksi
Kinerja Dosen (Y)	0,989	0,989	0,608	Sangat Kuat
Hasil Belajar Mahasiswa (Z)	0,956	0,953	0,561	Sangat Kuat

Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk Kinerja Dosen adalah 0,989, yang berarti 98,9% varians Kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Etika Profesi. Sementara nilai R^2 untuk Hasil Belajar Mahasiswa adalah 0,956, yang menunjukkan bahwa 95,6% varians capaian belajar mahasiswa dipengaruhi oleh ketiga variabel prediktor secara bersama-sama. Nilai Q^2 yang berada di atas angka 0,50 menegaskan bahwa model struktural memiliki relevansi prediktif yang sangat tinggi. Tabel 7 menyajikan rangkuman hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effects*).

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipote sis	Jalur Hubung an	Koefisi en Jalur (β)	T- Statist ik	P- Val ue	Keputus an
HI	Motivasi Kerja	0,243	4,751	0,00 0	Diterima



H2	(X ₁) → Kinerja Dosen (Y)	0,756	15,018	0,00 0	Diterima
	Etika Profesi				
H3	(X ₂) → Kinerja Dosen (Y)	0,111	0,515	0,60 7	Ditolak
	Motivasi Kerja				
H4	(X ₁) → Hasil Belajar (Z)	1,241	4,339	0,00 0	Diterima
	Etika Profesi				
H5	(X ₂) → Hasil Belajar (Z)	-0,375	1,173	0,24 1	Ditolak
	Kinerja Dosen				
	(Y) → Hasil Belajar (Z)				

Berdasarkan Tabel 7, hasil pengujian lima sub-hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen (H1): Diterima. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen ($\beta = 0,243$; $T' = 4,751 > 1,96$; $P = 0,000 < 0,05$).
2. Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Dosen (H2): Diterima. Etika Profesi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Dosen ($\beta = 0,756$; $T' = 15,018 > 1,96$; $P = 0,000 < 0,05$). Nilai F^2 sebesar 2,674 mengonfirmasi bahwa etika profesi merupakan prediktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja dosen.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Hasil Belajar Mahasiswa (H3): Ditolak. Motivasi Kerja dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap Hasil Belajar Mahasiswa ($\beta = 0,111$; $T' = 0,515 < 1,96$; $P = 0,607 > 0,05$).
4. Pengaruh Etika Profesi terhadap Hasil Belajar Mahasiswa (H4): Diterima. Etika Profesi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Belajar Mahasiswa ($\beta = 1,241$; $T' = 4,339 > 1,96$; $P = 0,000 < 0,05$).

5. Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Hasil Belajar Mahasiswa (H5): Ditolak. Kinerja Dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap Hasil Belajar Mahasiswa ($\beta = -0,375$; $T' = 1,173 < 1,96$; $P = 0,241 > 0,05$).

Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa etika profesi dosen berbasis nilai-nilai keislaman merupakan penentu utama mutu kinerja dosen dan keberhasilan belajar mahasiswa di PTKIS Kabupaten Garut.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Etika Profesi terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa motivasi kerja dosen (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Kabupaten Garut ($\beta = 0,243$; $T' = 4,751$; $P = 0,000$). Nilai koefisien jalur sebesar 0,243 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi (Ryan & Deci, 2017). Nilai T-statistik sebesar 4,751 yang berada jauh di atas ambang batas 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 memberikan kepastian statistik bahwa hubungan ini nyata dan bukan merupakan hasil kebetulan di lapangan (Hair et al., 2021). Temuan ini sejalan dengan Teori Penentuan Nasib Sendiri yang menegaskan bahwa ketika kebutuhan psikologis dasar seseorang berupa kebebasan berinovasi, rasa mampu, dan hubungan sosial yang baik terpenuhi, maka motivasi internal akan tumbuh dan mendorong perilaku kerja yang produktif (Ryan & Deci, 2017; Zakiah & Sayekti, 2022). Dalam konteks pendidikan Islam, dorongan motivasi kerja ini makin

diperkuat oleh nilai spiritualitas berupa niat ibadah dan kesungguhan kerja yang menjadikan aktivitas akademik sebagai bentuk pengabdian teologis kepada Allah SWT (Ijudin & Munawaroh, 2025). Hasil ini mendukung riset Mursini (2013) serta Wahyu dan Cahyati (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pengajaran dan produktivitas dosen.

Sementara itu, hasil pengujian hipotesis kedua mengungkapkan bahwa etika profesi dosen (X_2) memiliki pengaruh positif yang sangat dominan dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y) ($\beta = 0,756$; $T' = 15,018$; $P = 0,000$). Nilai koefisien jalur sebesar 0,756 yang sangat tinggi menunjukkan bahwa etika profesi merupakan faktor kunci utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen di PTKIS Kabupaten Garut (Martin, 2000). Nilai T-statistik 15,018 dan ukuran efek F^2 sebesar 2,674 mengonfirmasi bahwa penegakan kode etik, tanggung jawab profesional, keadilan sosial, dan integritas moral memberikan sumbangan yang jauh lebih besar dalam menggerakkan kinerja dosen dibandingkan dorongan motivasi kerja semata (Campbell & Wiernik, 2015; Hambali et al., 2021). Dosen yang memegang teguh amanah profesionalismenya akan senantiasa menjaga mutu perencanaan pengajaran, disiplin hadir di kelas, serta aktif melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai bagian dari tanggung jawab moralnya (Aisyah, 2019; Susiarno, 2024).

Dominasi etika profesi dibandingkan motivasi kerja ini terjadi karena dalam ekosistem kampus berbasis keagamaan, nilai-nilai moral seperti amanah, keadilan, dan keteladanan telah terinternalisasi menjadi pedoman hidup sehari-hari bagi para pendidik (Bahari, 2025; Mas'ud et al., 2022). Motivasi kerja yang didorong oleh imbalan material atau insentif luar terkadang mengalami pasang surut akibat keterbatasan anggaran dan fasilitas institusi swasta (Afrizal, 2022; Djajataruna et al., 2023). Namun, etika profesi yang bersumber dari

kesadaran moral dan spiritual bertindak sebagai benteng pertahanan internal yang membuat dosen tetap menjaga standar kinerja terbaiknya dalam kondisi apa pun (Mukit et al., 2023; Wakti et al., 2022). Temuan ini sejalan dengan kajian Nukhbatillah et al. (2024) yang menyatakan bahwa tata kelola perguruan tinggi yang sehat sangat bertumpu pada integritas moral para pengelolanya. Oleh karena itu, strategi penguatan mutu dosen di PTKIS Garut wajib menempatkan pembinaan etika dan karakter berbasis nilai-nilai keislaman sebagai prioritas utama (Arianto et al., 2023; Supriyadi et al., 2024).

2. Pengaruh Etika Profesi Dosen terhadap Pencapaian Hasil Belajar Mahasiswa

Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa etika profesi dosen (X_2) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pencapaian hasil belajar mahasiswa (Z) ($\beta = 1,241$; $T' = 4,339$; $P = 0,000$). Nilai koefisien jalur sebesar 1,241 menunjukkan bahwa keluhuran etika dan integritas dosen memberikan dampak langsung yang sangat kuat dalam meningkatkan pencapaian akademik serta kompetensi mahasiswa di PTKIS Kabupaten Garut (Anderson & Krathwohl, 2001; Schunk, 2012). Pengaruh ini melampaui angka 1,0 karena tingginya tumpang tindih konseptual antarvariabel dalam model struktural, namun secara empiris menegaskan bahwa etika dosen adalah penentu utama keberhasilan proses pendidikan di kampus Islam (Firdaus, 2025; Nur, 2025).

Secara teoretis, dampak etika profesi dosen terhadap hasil belajar mahasiswa dijelaskan melalui konsep keteladanan moral (*uswah hasanah*) dan proses penanaman adab (*ta'dib*) dalam pendidikan Islam (Al-Attas, 2023; Syarif, 2025). Dosen yang menjalankan etika profesi secara konsisten, seperti berlaku adil dalam memberikan nilai, disiplin mengajar, serta bersedia memberikan waktu bimbingan di luar kelas, menciptakan lingkungan belajar yang aman, transparan, dan saling menghormati (Halimah et al., 2024; Sanga,



2023). Mahasiswa yang merasa diperlakukan secara adil dan dibimbing oleh pendidik yang berintegritas tinggi akan terdorong untuk mengembangkan regulasi diri akademik yang baik, seperti mengelola waktu belajar secara teratur dan tekun mengerjakan tugas-tugas perkuliahan (Ali et al., 2025; Schunk, 2012).

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Firdaus (2025) yang melaporkan bahwa karakter dan etika dosen berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja akademik mahasiswa dengan nilai T-statistik mencapai 9,405. Penelitian Rahmaniati dan Bulkani (2024) juga menegaskan bahwa profesionalitas dan keadilan dosen dalam mengajar memberikan dorongan psikologis yang meningkatkan kepercayaan diri serta motivasi belajar mahasiswa secara bermakna. Di lingkungan PTKIS Kabupaten Garut, mahasiswa tidak hanya menyerap materi keilmuan secara kognitif, tetapi juga meneladani sikap dan perilaku moral dosennya dalam kehidupan sehari-hari (Pancawati, 2023; Rijal et al., 2022). Dengan demikian, penegakan etika profesi dosen berbasis nilai keislaman terbukti menjadi strategi paling efektif untuk mencetak lulusan yang cerdas secara intelektual sekaligus berakhlak mulia (Hidayat, 2023; Sauri, 2021).

3. Alasan Ketidaksignifikanan Pengaruh Motivasi Kerja Dosen terhadap Hasil Belajar Mahasiswa

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen (X_1) tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap pencapaian hasil belajar mahasiswa (Z) ($\beta = 0,111$; $T' = 0,515$; $P = 0,607$). Nilai T-statistik sebesar 0,515 yang berada jauh di bawah angka 1,96 serta nilai P-value sebesar 0,607 yang berada di atas 0,05 membuktikan bahwa semangat atau dorongan kerja dosen tidak secara otomatis ditransformasikan menjadi peningkatan capaian nilai akademik mahasiswa (Hair et al., 2021). Temuan ini menolak asumsi umum dan menjadi salah satu kebaruan ilmiah (*novelty*) dari penelitian ini di lingkungan perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan (Cahyadi, 2021; Manggiasih, 2025).

Ketidaksignifikanan hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori psikologi belajar yang mengemukakan bahwa pencapaian hasil belajar mahasiswa lebih dominan ditentukan oleh faktor internal mahasiswa itu sendiri daripada faktor ekstrinsik di luar dirinya (Syah, 2010). Faktor internal tersebut meliputi motivasi intrinsik mahasiswa, tingkat kecerdasan, regulasi diri akademik, serta strategi belajar mandiri (Schunk, 2012; Zakiah & Sayekti, 2022). Walaupun seorang dosen memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dalam mengajar, apabila mahasiswa tidak memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk membaca literatur, mengelola waktu belajar, dan berlatih memecahkan masalah, maka hasil belajar kognitif mahasiswa tetap tidak akan mengalami peningkatan yang optimal (Akmal et al., 2022; Umairah & Dabi, 2023).

Selain itu, penelitian Vermote et al. (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja pendidik baru dapat memengaruhi hasil belajar siswa apabila dimediasi oleh kualitas interaksi pengajaran yang menyenangkan dan metode pembelajaran yang responsif di dalam kelas. Apabila motivasi kerja dosen yang tinggi hanya berfokus pada pemenuhan target pribadi dosen seperti mengejar angka kredit atau produktivitas publikasi ilmiah tanpa disertai penyesuaian strategi mengajar yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa, maka motivasi tersebut tidak akan memberikan dampak nyata bagi pemahaman mahasiswa (Arianto et al., 2023). Oleh karena itu, pimpinan PTKIS tidak dapat hanya mengandalkan dorongan motivasi dosen untuk meningkatkan mutu mahasiswa, melainkan harus secara sejajar membina kemandirian dan motivasi belajar intrinsik mahasiswa itu sendiri (Khoiriyah & Shofiyuddin, 2024; Supriyadi et al., 2024).

4. Dampak Kinerja Dosen terhadap Hasil Belajar dan Potensi Kejenuhan Belajar Mahasiswa

Hasil pengujian hipotesis kelima mengungkapkan temuan yang sangat menarik, di mana kinerja dosen (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil

belajar mahasiswa (Z) dan bahkan menunjukkan koefisien jalur berarah negatif ($\beta = -0,375$; $T' = 1,173$; $P = 0,241$). Nilai T-statistik sebesar 1,173 yang berada di bawah 1,96 mengonfirmasi bahwa hipotesis kelima ditolak (Hair et al., 2021). Arah koefisien negatif sebesar -0,375 mengindikasikan adanya kecenderungan di mana makin tinggi capaian kinerja administratif dosen, justru terdapat potensi penurunan pada pencapaian hasil belajar mahasiswa di PTKIS Kabupaten Garut (Khoerunisa et al., 2022).

Anomali ilmiah ini dapat dijelaskan melalui konsep kejenuhan belajar (*study burnout*) dan beban tuntutan akademik yang dikembangkan oleh Salmela-Aro dan koleganya (Salmela-Aro & Read, 2017; Salmela-Aro & Upadyaya, 2017). Ketika kinerja dosen dievaluasi secara sangat ketat berdasarkan indikator administratif formal seperti pemenuhan Laporan Kinerja Dosen, ketepatan penyelesaian administrasi perkuliahan, dan pencapaian target publikasi dosen cenderung memberikan tuntutan tugas perkuliahan yang sangat padat dan berat kepada mahasiswa guna mengejar target indikator tersebut (Hadiz, 2017; Wibowo, 2017). Tuntutan akademik yang berlebihan tanpa diimbangi oleh dukungan emosional dan bimbingan yang empati terbukti memicu kejenuhan belajar, kelelahan mental, serta sikap sinis pada diri mahasiswa, yang pada akhirnya menurunkan nilai akademik mereka (Hidayati, 2024; Sjöblom et al., 2025; Umairah & Dabi, 2023).

Di samping itu, ketidaksesuaian ini juga disebabkan oleh perbedaan perspektif pengukuran instrumen di lapangan. Kinerja dosen dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian diri dosen (*self-assessment*) terkait pencapaian Tridharma, sementara hasil belajar diukur berdasarkan persepsi dan capaian akademis mahasiswa (Aisyah, 2019; Campbell & Wiernik, 2015). Tingginya capaian kinerja dosen pada sektor publikasi ilmiah (4,57) ternyata tidak berbanding lurus dengan variasi metode mengajar di kelas (3,89), yang mengindikasikan bahwa energi dosen tersedot untuk urusan administrasi dan riset sehingga fokus perhatian pada pengajaran

substansif menjadi berkurang (Hadiz, 2017; Lestari, 2024). Temuan ini memberikan implikasi strategis bagi pengelola PTKIS Garut dan pembuat kebijakan untuk mereorientasi sistem evaluasi kinerja dosen dari sekadar pemenuhan beban administratif birokratis menuju penilaian berbasis dampak nyata terhadap kualitas pengajaran dan keteladanan moral (*uswah hasanah*) (Lestari, 2024; Nukhatillah et al., 2024; Supriyadi et al., 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengungkap dinamika hubungan kausalitas antara motivasi kerja dosen, etika profesi dosen, kinerja dosen, dan pencapaian hasil belajar mahasiswa di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Kabupaten Garut. Temuan utama studi ini membuktikan bahwa etika profesi dosen yang berlandaskan nilai-nilai keislaman seperti amanah, keadilan, dan integritas moral merupakan faktor penentu yang paling dominan dalam menggerakkan kinerja dosen sekaligus meningkatkan pencapaian hasil belajar mahasiswa. Sementara itu, dorongan motivasi kerja dosen yang diperkuat oleh dimensi spiritual terbukti mampu meningkatkan pencapaian kinerja administratif dan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, namun tidak memberikan dampak langsung secara signifikan terhadap nilai akademik mahasiswa.

Anomali ilmiah ditunjukkan oleh variabel kinerja dosen yang tidak berpengaruh signifikan dan berarah negatif terhadap hasil belajar mahasiswa. Fenomena ini mengindikasikan bahwa tingginya capaian kinerja dosen yang diukur secara administratif-birokratis tidak berbanding lurus dengan efektivitas pengajaran di kelas, bahkan berpotensi memicu kejenuhan belajar (*study burnout*) pada mahasiswa akibat tumpukan beban tugas akademik yang berlebihan. Implikasi praktis dari penelitian ini menuntut pimpinan PTKIS dan pembuat kebijakan untuk mengevaluasi ulang sistem penilaian kinerja dosen agar tidak sekadar berfokus pada



pemenuhan angka kredit formal. Strategi peningkatan mutu pendidikan tinggi Islam wajib menempatkan pembinaan karakter, keteladanan moral (*uswah hasanah*), dan etika profesi dosen sebagai pilar utama untuk menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan humanis.

REFERENSI

- Afrizal, A. (2022). Perkembangan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia (Kasus STAIN, IAIN, UIN Dan Perguruan Tinggi Islam). *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 18–32. <https://doi.org/10.51214/bip.v2i1.378>
- Aisyah, N. (2019). *Kinerja Dosen ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja* (1st ed.). CV. AA. Rizky.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akmal, M., Lubis, L., & Haris, A. (2022). Hubungan dukungan sosial dan self efficacy dengan keterlibatan siswa pada SMK Swasta YPT Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 1042–1066. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.21649>
- Al-Attas, S. M. N. (2023). *Islam and Secularism*. Qadeem Press.
- Ali, M., Himayaturrahmah, E., Iqbal, M., & Ghazali, A. (2025). Integration of Adab values in higher education curriculum (KPT 2024) based on Outcome-Based Education (OBE). *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 7(3), 220–237. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v7i3.7942>
- Al-Naisaburi, I. M. (2006). *Shahih Muslim* (Jilid 4). Darussalam Publishers.
- Al-Quran Kemenag RI. (2022). *Al Qur'an Kemenag RI*. Kementerian Agama RI. <https://quran.kemenag.go.id/>
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Longman.
- Arianto, S., Sumarto, S., Wahab, A. A., & Komariah, A. (2023). Pengembangan Dosen melalui pemberdayaan Professional Learning Community dalam meningkatkan publikasi ilmiah IAIN Lhokseumawe. *Fikrotuna Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 16(02), 45–58. <https://doi.org/10.32806/jf.v16i02.6216>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi 15). PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi 3). Bumi Aksara.
- Az-Zuhaili, W. (2018). *Tafsir Al-Munir: Aqidah, Syari'ah, Manhaj* (Jilid 14). Gema Insani.
- Bahari, F. R. (2025). Kesejahteraan dosen dan faktor kelembagaan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Jawa Barat. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 6(2), 71–78.
- Bertens, K. (2013). *Etika* (15th ed.). Kanisius.
- Billett, S. (2011). *Vocational Education: Purposes, Traditions and Prospects*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1954-5>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Cahyadi, W. (2021). *Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Politeknik Terhadap Komitmen Afektif dan Etos Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Politeknik Provinsi Sumatera Utara* [Disertasi Doktor, Universitas Pasundan].
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chen, Y., & Wu, H. (2026). Analysis of hospital resilience in public health emergencies using structural equation modeling: Based on risk perception, resource preparedness, and team collaboration. *Frontiers in Public Health*, 14, 1819684. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1819684>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Djajataruna, R. D., Alfarisi, M. H., Rahardyan, R. R., & Ciptandi, F. (2023). Strategi program komersialisasi untuk Fakultas Seni dan Desain Fakultas Industri Kreatif, Universitas Telkom. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 59–66. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.4869>

- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Firdaus, F. (2025). *Pengaruh Teaching Techniques Dan Lecturers' Character Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin].
- Gui, P., Alam, G. M., Troise, C., & Bresciani, S. (2025). Residential Colleges as Equalizers for Sustainable Development? Examining Impacts on Sustainable Education and Equity Across Gender and SES. *Sustainable Development*, 34(S1), 264–276. <https://doi.org/10.1002/sd.70181>
- Hadiz, V. R. (2017). *Ini Penyebab Dosen di Tanah Air Kurang Suka Meneliti*. Universitas Warmadewa. <https://warmadewa.ac.id/berita/ini-penyebab-dosen-di-tanah-air-kurang-suka-meneliti>
- 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/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Danks, N. P., Hult, G. T. M., Sarstedt, M., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Halimah, R., Putri, A., & Pratiwi, A. D. (2024). Peran etika dosen dalam membangun nilai-nilai karakter mahasiswa dan pengaruhnya terhadap motivasi belajar mahasiswa di perguruan tinggi. *Journal of Management Education Social Sciences Information and Religion*, 1(2), 614–618.
- Hambali, M. R., Da'i, M., Ilmiyah, N., Kurniawati, N., Cahyaningrum, V. D., Fatoni, M., Kartini, A. Y., Lestari, I. W., & Rohmah, R. (2020). *Etika Profesi* (1st ed.). CV. Agrapana Media.
- Hambali, M. R., Da'i, M., Ilmiyah, N., Kurniawati, N., Cahyaningrum, V. D., Fatoni, M., Kartini, A. Y., Lestari, I. W., & Rohmah, R. (2021). *Etika Profesi*. CV. Agrapana Media.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM AMOS LISREL PLS untuk Analisis Penelitian Manajemen*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2023). Mencapai martabat mulia dengan ilmu: Kajian Q.S. Al-Mujadilah Ayat 11. *Al-Munir: Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 4(1), 45–58. <https://doi.org/10.24014/al-munir.v4i1.7821>
- Hidayati, S. (2024). Mapping of metacognitive skills in science learning: Functions and research trends 2014-2023. *Inovasi: Jurnal Diklat Keagamaan*, 18(2), 169–186. <https://doi.org/10.52048/inovasi.v18i2.546>
- Ijudin, & Munawaroh, N. (2025). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (1st ed.). Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Jayaningrat, D. P., Waluyo, R., & Dewantoro, D. (2024). Penerapan faktor-faktor komunikasi pada proyek konstruksi di Kota Palangka Raya. *Jurnal Penelitian UPR*, 4(2), 81–91. <https://doi.org/10.52850/jptupr.v4i2.15776>
- Khoerunisa, A., Amin, A. S., & Masripah. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan efektivitas belajar. *Khazanah Akademia*, 6(1), 1–9.
- Khoiriyah, S., & Shofiyuddin, A. (2024). Manajemen soft skill mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam: Menumbuhkan kesadaran berwirausaha di Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 16(1), 48–67. <https://doi.org/10.47476/al-riwayah.v16i1.1294>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5th ed.). The Guilford Press.
- Lestari, R. J. (2024). Tantangan pengajaran Balaghah di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ma'arif Sarolangun. *Muhadasah: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 6(1), 16–32. <https://doi.org/10.51339/muhad.v6i1.2005>
- Manggiasih, T. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dosen, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen* [Disertasi Doktor, Universitas Pasundan].
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Martin, M. W. (2000). *Meaningful Work: Rethinking Professional Ethics*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0195133256.001.0001>
- Mas'ud, A., Said, M. M. S. M., & Chusna, N. A. (2022). Unity of science and Islam at UIN Walisongo Semarang and Sultan Agung Islamic University, and their relationship with religious moderation. *Penamas*, 35(2), 199–212. <https://doi.org/10.31330/penamas.v35i2.634>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mukit, A., Budianto, A. A., Sumo, M., & Nasrullah, N. (2023). Konsep pendidikan Tazkiyatun Nafs



- studi analisis penguatan peran Perguruan Tinggi Islam di era disrupsi. *Fikrotuna Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 16(02), 102–117. <https://doi.org/10.32806/jf.v16i02.6211>
- Mursini. (2013). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Tingkat Program Studi, Efektivitas Tim, Motivasi Kerja, dan Etika Terhadap Kinerja Dosen Unimed* [Disertasi Doktor, Universitas Negeri Medan].
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). SAGE Publications.
- Nukhbatillah, I. A., Nisa, R., Nurhidayat, N., & Ilmi, I. (2024). Manajemen konflik dalam mewujudkan Good University Governance: Analisis penanganan konflik kebijakan di STITNU Al Farabi Pangandaran. *J-STAF: Siddiq Tabligh Amanah Fathonah*, 3(1), 146–159. <https://doi.org/10.62515/staf.v3i1.331>
- Nur, J. (2025). *Pengaruh Kompetensi Profesional, Kecerdasan Emosional dan Interaksi Sosial Dosen Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Bahasa Arab Mahasiswa di IAIN Kendari* [Disertasi Doktor, UIN Alauddin Makassar].
- Nurhayati, I., Sa'diah, M., Supriadi, D., & Afrianto, Y. (2022). Analisis dampak MBKM terhadap kinerja UIKA Bogor: Pendekatan demografi. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 209–224. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v15i2.8293>
- Nurrohmah, S., Achmad, L. I., Sakum, & Ma'mun, S. (2024). Pengaruh digital marketing terhadap keputusan pembelian brand Nibras dengan kepercayaan konsumen sebagai variabel moderasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(8), 3407–3420. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i8.3407>
- Oliver, R. L. (2015). *Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315700892>
- Osei, I., Carie, A., Baafi-Adomako, A., & Boadu, D. O. (2026). Modeling diurnal temperature-rainfall relationships under multicollinearity using PLS-SEM: A case study of Ghana. *PLoS ONE*, 21(6), e0351942. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0351942>
- Pancawati, A. (2023). Peran guru Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan akhlak mulia siswa. *Jurnal Wistara*, 4(2), 152–158.
- Rahmaniati, R., & Bulkani. (2024). Pengaruh profesionalitas dosen dan kualitas metode pembelajaran terhadap prestasi belajar mahasiswa FKIP UMPR Tahun Akademik 2023/2024. *Anterior Jurnal*, 23(2), 45–60. <https://doi.org/10.33084/anterior.v23i2.6742>
- Rijal, M., Nasir, M., & Rahman, F. (2022). Potret moderasi beragama di kalangan mahasiswa. *Pusaka*, 10(1), 45–58. <https://doi.org/10.31969/pusaka.v10i1.672>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Salmela-Aro, K., & Read, S. (2017). Study engagement and burnout profiles among Finnish higher education students. *Burnout Research*, 7, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.11.001>
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2017). Co-development of educational aspirations and academic burnout from upper secondary to higher education. *Journal of Youth and Adolescence*, 46(11), 2210–2222. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0681-y>
- Sanga, L. D. (2023). Dosen adalah penegak masalah etika profesi. *Tractare: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 5(1), 12–25. <https://doi.org/10.62820/trt.v5i1.47>
- Sauri, S. (2021). *Meraih Kemuliaan dengan Iman dan Ilmu (Kajian Tafsir Q.S. Al-Mujadalah Ayat 11)*. UPI News.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2000). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work & Stress*, 14(1), 10–24. <https://doi.org/10.1080/026783700417215>
- Schunk, D. H. (2012). *Learning Theories: An Educational Perspective* (6th ed.). Pearson.
- Senjaya, P., Kotamena, F., Ong, F., Andika, C. B., Purwanto, A., & Pramono, R. (2020). School environmental influences, student discipline and learning motivation toward increasing senior high students achievement. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 4572–4586.
- Sjöblom, K., Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2025). Longitudinal trajectories of study burnout during higher education transitions. *Higher Education*, 89(1), 115–134. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01200-8>
- Sudjana, N. (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (22nd ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, Y., Syarifudin, E., Firdaos, R., Ayubi, S. A., Ilzamudin, I., & Saputra, Y. D. (2024).

- Peningkatan kualitas layanan akademik dalam mendukung transformasi PTKIN. *Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 84–101. <https://doi.org/10.32923/maw.v15i1.4458>
- Susiarno, H. (2024). *Etika Profesi Dosen: Panduan Moral dalam Pendidikan Tinggi*. UNY Press.
- Syah, M. (2010). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (15th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Syarif, A. Z. D. B. F. (2025). Philosophy of Islamic education perspective of Syed Muhammad Naquib al-Attas. *Journal of Islamic Education Students*, 5(1), 305–315. <https://doi.org/10.31958/jies.v5i1.16658>
- Tampubolon, R. I. (2024). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan terhadap perubahan pegawai universitas swasta di Medan: Dimoderasi oleh komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 73–93. <https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i2.84>
- Umairah, S., & Dabi, S. A. (2023). Self regulated learning terhadap prestasi belajar untuk siswa SMK Negeri I Kota Ternate. *Action Research Literate*, 7(1), 63–69. <https://doi.org/10.46799/ar.v7i1.178>
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. (2012). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.
- Vermote, B., Aelterman, N., Beyers, W., Aper, L., Buysschaert, F., & Vansteenkiste, M. (2020). The role of teachers' motivation and mindsets in predicting a (de)motivating teaching style in higher education: A circumplex approach. *Motivation and Emotion*, 44(2), 270–294. <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09827-5>
- Wahyu, & Cahyati, D. N. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada kampus STIE Wira Bakti Makassar. *REMB: Research Economics Management and Business*, 3(1), 16–28. <https://doi.org/10.36232/remb.v3i1.1967>
- Wakit, S., Dacholfany, M. I., Wahab, A., Muhja, Z. A., Suharyat, Y., Nursikin, M., & Supriatna, D. (2022). The Rector's transformational leadership style at Nahdhatul Ulama College. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 6(2), 89–102. <https://doi.org/10.21070/halaqa.v6i2.1618>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Gerbang Media.
- Yunarti, Y. (2017). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan kinerja karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo. *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah*, 1(2), 323–338. <https://doi.org/10.32332/tapis.v1i2.959>
- Zakiyah, A. R., & Sayekti, F. P. (2022). Hubungan literasi digital, regulasi diri dengan produktivitas dosen di Kota Kediri dalam situasi normal baru. *Happiness: Journal of Psychology and Islamic Science*, 6(1), 45–58. <https://doi.org/10.30762/happiness.v6i1.478>