

KINERJA DOSEN DITINJAU DARI PROFESIONALISME, SERTIFIKASI DOSEN, KOMITMEN DAN KOMPETENSI DOSEN UNIVERSITAS SURAKARTA

Anita Tri Utami, Widyantoro Yuliatmojo

Program Studi Administrasi Negara , Universitas Surakarta (UNSA)

Email: anitatritutami326@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui serta menganalisis pengaruh profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja Dosen Universitas Surakarta. Penelitian yang dilakukan selama bulan Agustus, September dan Oktober 2021 ini memiliki populasi sebanyak 169 Dosen dengan jumlah sampel sebanyak 101 responden. Data yang digunakan oleh peneliti merupakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Uji Linier Berganda, Uji Kelayakan Model, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi. Dari hasil penelitian ini diperoleh Kontribusi pengaruh positif dan signifikan profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 49,1% dan temuan lain sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kinerja, Profesionalisme, Sertifikasi, Komitmen, Kompetensi

1. PENDAHULUAN

Dosen memiliki tugas utama termuat dalam tridharma berupa pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh sebab itu diperlukan dosen yang memiliki kompetensi atau kemampuan. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh setiap dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sehingga berkinerja terbaik. Selain itu factor penting yang kinerja perguruan tinggi adalah kinerja dosen. Berbagai indikator membuktikan bahwa kemerosotan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia akibat kondisi-kondisi internal perguruan tinggi itu sendiri, antara lain adalah kinerja dosen yang rendah jika dilihat dari berbagai kegiatannya. Kegiatan yang dilakukan hanya terfokus pada salah satu kegiatan mengajar saja. Untuk itu berbagai upaya perlu terus dilakukan oleh semua Perguruan Tinggi baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta agar perguruan tingginya semakin lebih baik.

Kondisi saat ini berdasarkan data yang diperoleh dari Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah, bahwa dosen-dosen yang mengajar di lingkungan Universitas Surakarta sebagian besar belum mempunyai jabatan akademik dan belum tersertifikasi. Keadaan ini merupakan indikasi bahwa kinerja dosen masih rendah, karena untuk mendapatkan jabatan akademik harus terpenuhinya unsur tridharma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Jumlah dosen yang mengajar di Universitas Surakarta yang berstatus PNS Dpk jumlahnya sedikit, yang banyak justru dari non PNS.

Pada Universitas Surakarta dosen yang memiliki jenjang akademik baru berjumlah 71 orang atau 42,01%. Banyak dosen yang belum melakukan kegiatan tridharma secara penuh, baru sebatas pada kegiatan pengajaran saja, mengajar sebanyak-banyaknya, serta membimbing mahasiswa sebanyak-banyaknya, tanpa menghiraukan darma yang lain. Banyak dosen yang melakukan darma penelitian maupun pengabdian hanya untuk mengurus jenjang akademik saja. Belum dijadikan sebagai target dari kinerja para dosen itu sendiri.

Salah satu program pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas dosen melalui sertifikasi dosen. Melalui program sertifikasi dosen, akan terbentuk dosen profesional, yaitu dosen yang minimal telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi. Demikian halnya di Universitas Ekasakti, pelaksanaan program sertifikasi Dosen juga sudah berjalan yang dibagi dalam beberapa tahap, yaitu D1, D2, D3, D4 dan D5.

Kematangan kepribadian dosen muda dalam masa perkembangan (usia 23-27 tahun) mempengaruhi kinerja dosen dalam pembelajaran terutama dalam menjalin komunikasi dan interaksi dengan mahasiswa. Timbul asumsi akan adanya kesenjangan sosial di mana antara dosen yang sudah sertifikasi dan dosen yang belum bersertifikat. Rata-rata dosen mempunyai beban kewajiban mengajar mulai dari yang sama. Sedangkan dosen muda dibebani tugas-tugas tambahan/ administrasi yang lain, sehingga mengganggu tugasnya dalam proses pembelajaran, sementara haknya untuk sertifikasi belum ada. Akibatnya muncul berbagai kesenjangan dalam dukungan sosial seperti penghargaan, pengakuan, gaji, besarnya tunjangan dan fasilitas yang lain.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Kinerja Dosen Ditinjau Dari Profesionalisme, Sertifikasi Dosen, Komitmen dan Kompetensi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Sebagai tenaga professional, menjadi dosen merupakan pekerjaan yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh melalui pendayagunaan keahlian, kemahiran ataupun keterampilan yang memenuhi standar mutu yang sesuai dengan pekerjaannya atas dasar itu ia berhak mendapatkan penghidupan yang layak dengan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi

2. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme dosen yaitu suatu sifat yang harus ada pada seorang dosen dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dosen tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok dosen itu sendiri dalam kegiatan belajar mengajarnya.

3. Sertifikasi Dosen

Sertifikasi pendidik untuk dosen (Serdos) merupakan program yang dijalankan berdasar pada (1) UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2) UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (3) Peraturan Pemerintah R.I No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen dan (4) Peraturan Mendiknas RI No. 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen. Program Serdos merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional dan memperbaiki kesejahteraan dosen dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi.

4. Komitmen

Komitmen bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pekerja menyangkut identifikasi, loyalitas dan pelibatangannya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

5. Kompetensi

Mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten adalah suatu keharusan bagi suatu perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya di bidang tertentu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan data berupa angka. Penelitian ini dilakukan di Universitas Surakarta (UNSA) yang terletak di Jl. Raya Palur Km. 5 Surakarta 57772 selama bulan Agustus – Oktober 2021. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Surakarta yang berjumlah 169 dosen dengan sampel sebanyak 101 responden. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Uji Linier Berganda, Uji Kelayakan Model, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas	
Karakteristik	Nilai
n	101
Rata-rata	0,000
Standar Deviasi	1,447
Kolmogorov-Smirnov Z	0,461
Asymp. Sig	0,984

Dari tabel diatas tampak bahwa hasil perhitungan uji kenormalan data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,461 dengan nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,984. Ternyata nilai *Asymp.Sig* lebih besar 0,05, maka data *residual* berdistribusi normal. Jadi, asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi					
Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.470	1.477	1.900

Dalam model ini agar tidak terjadi autokorelasi maka nilai *d* harus berada diantara 1,477 dan 2,2523 atau $1,477 < d < 2,2523$. Dapat disimpulkan bahwa pengujian autokorelasi nilai *d* telah memenuhi syarat ($1,477 < 1,900 < 2,2523$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya autokorelasi.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profesionalisme	0,631	1,585	Bebas Multikolinearitas
Sertifikasi Dosen	0,629	1,589	Bebas Multikolinearitas
Komitmen	0,618	1,617	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi	0,961	1,040	Bebas Multikolinearitas

Disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolonieritas atau keempat variabel independen tidak memiliki korelasi satu dengan yang lain. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas				
Variabel	Nilai t	Sig.	Standar	Keterangan
Profesionalitas	0,140	0,889	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Sertifikasi Dosen	-0,914	0,363	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Komitmen	0,150	0,881	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kompetensi	1,163	0,248	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah profesionalisme bernilai 0,889, sertifikasi dosen bernilai 0,363, komitmen bernilai 0,881 dan kompetensi bernilai 0,248 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya (variabel independen). Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda			
No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	konstant)	-1,602	Negatif
2	Profesionalisme	0,248	Positif
3	Sertifikasi Dosen	0,372	Positif
4	Komitmen	0,253	Positif
5	Kompetensi	0,190	Positif

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -1,602 + 0,248 X_1 + 0,372 X_2 + 0,253 X_3 + 0,190 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)= -1,602

Artinya jika nilai konstanta (a) = -1,602 dapat diartikan apabila semua variable bebas profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen, dan kompetensi sama dengan nol (0) maka kinerja dosen mengalami penurunan.

b. Koefisien Profesionalisme (b_1)= 0,248

Artinya jika nilai koefisiensi variabel profesionalisme mengalami kenaikan, sementara

variabel sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,232 dan menunjukkan hasil yang positif.

c. Koefisien Sertifikasi Dosen (b_2) = 0,372

Artinya jika nilai koefisien variabel sertifikasi dosen mengalami kenaikan, sementara variabel profesionalisme, komitmen dan kompetensi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,270 dan menunjukkan hasil yang positif.

d. Koefisien Komitmen (b_3) = 0,253

Artinya jika nilai koefisien variabel komitmen mengalami kenaikan, sementara variabel profesionalisme, sertifikasi dosen dan kompetensi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja dosen akan meningkat 0,220 dan menunjukkan hasil yang positif.

e. Koefisien Kompetensi (b_4) = 0,190

Artinya jika nilai koefisien variabel kompetensi mengalami kenaikan, sementara variabel profesionalisme, sertifikasi dosen dan komitmen diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja dosen akan meningkat 0,190 dan menunjukkan hasil yang positif.

3. Uji Kelayakan Model

Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	23,165	2,47	0,000 ^b	0,05	Model Layak

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $23,165 > 2,47$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen, kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

4. Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2,231	>1,985	0,028	0,05	Diterima
H2	3,825	>1,985	0,000	0,05	Diterima
H3	2,252	>1,985	0,027	0,05	Diterima
H4	2,561	>1,985	0,012	0,05	Diterima

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

a. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen

Variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,231 > 1,985$) dan signifikansi $0,028 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh positif dan signifikan variabel Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen Universitas Surakarta.

b. Pengaruh Sertifikasi Dosen terhadap Kinerja Dosen

Variabel sertifikasi dosen memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,825 > 1,985$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh positif dan signifikan variabel sertifikasi dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Surakarta.

c. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dosen

Variabel Komitmen memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,252 > 1,985$) dan signifikansi $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka ada pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen terhadap Kinerja Dosen Universitas Surakarta.

d. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,561 > 1,985$) dan signifikansi $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka ada pengaruh negatif dan signifikan variabel kompetensi terhadap Kinerja Dosen Universitas Surakarta.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,701	0,491	0,470	1,477

Berdasarkan tabel di atas diketahui *R Square* sebesar 0,491. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* ini dapat dikatakan bahwa sebesar 49,1% variabel Kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variabel Profesionalisme, Sertifikasi Dosen, Komitmen dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 50,9% ($100\% - 49,1\%$) adalah variabel Kinerja Dosen yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ada pada model atau tidak diamati pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta.

Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai $F_{hitung} = 23,165$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,47$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi ada pengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta.

Nilai koefisien determinan (R^2) yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi-variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama menunjukkan angka 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi sebesar 49,1%. Sedangkan 50,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari kedua hasil tersebut uji F dan koefisien determinan, maka dapat menjawab hipotesis pertama yaitu profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPSS 21 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,231 > 1,985$) dan signifikansi $0,028 < 0,05$. Artinya profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Jadi hipotesis yang menyatakan “profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi, 2015); (Hafid & Fajarani, 2019); (Hasbullah, 2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

3. Pengaruh Sertifikasi Dosen terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil hitungan SPSS 21 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,825 > 1,985$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya sertifikasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hipotesis yang menyatakan “Sertifikasi Dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sugiyo, 2020); (Listyarini, 2017). yang menyatakan bahwa sertifikasi dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

4. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil hitungan SPSS 21 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,487 > 1,985$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja dosen. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi komitmen maka akan meningkatkan kinerja dosen Universitas Surakarta. Hipotesis yang menyatakan “Komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wasahua, 2018); (Fadhil & Ashoer, 2020); (Hafid & Fajariani, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 21 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,561 > 1,985$) dan signifikansi $0,012 < 0,05$. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerja dosen Universitas Surakarta. Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahulae *et al.*, 2020); (Kartini *et al.*, 2020); (Zuhri, 2019); (Siahaan, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Dosen Universitas Surakarta dapat ditarik kesimpulan bahwa Profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Surakarta. Kontribusi pengaruh positif dan signifikan profesionalisme, sertifikasi dosen, komitmen dan kompetensi kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 49,1% dan temuan lain sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. SARAN

Diharapkan Universitas Surakarta kedepannya dapat meningkatkan profesionalisme, sertifikasi dosen dan kompetensi karena dengan adanya peningkatan tersebut membuat kinerja dosen meningkat menjadi lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Achmad S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14 (1): 1-18.
- Fathurrohman, Pupuh. 2012. *Guru Profesional*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Fathurrahman, Muhammad dan Sulistyorini. 2012. *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Teras.
- Gibson, James. L.,et all.2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta.

Erlangga.

- Hafid, Haerudin dan Fajariyani, nur. 2019. Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pada STIE Muhammadiyah Mamuju. ISSN 16 (1) 2019, 57-70.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heru, Subekti. 2008. *Indikator Kinerja*. <http://subektiheru.blogspot.com>
- Janawi.2012. *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- J.B Situmorang dan Winarno. 2008. *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Macanan Jaya Cemerlang:17.
- Jejen, Musfah. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Peltihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, 8.
- Mahmudi.2007. *Manajemen Kinerja Sektor publik*.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyana, E. Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mulyasa, E., Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2012.
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky. Achmad.S., (2006). Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Hal.103
- Prawirosentono, Suyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan (Edisi 4)*. BPFE: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama

- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siska, Adilla Juita. 2019. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*. Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi Vol. 4 No. 02, November 2016-April 2017.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutadi, Pentingnya Karakter Pendidik, Semarang Exspress, 2009..
- Sugiyono. 2020. Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Multimedia Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Produksi Siaran Vol. 6 No. 1, Juni 2021.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Jakarta : Tamita Utama.
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, Jurnal Manajemen & Bisnis, 14 (2): 61-78.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yogaswara, S. Marten dan Abdurrachman. Kualitas Jasa Dosen Dalam Perkuliahan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Mahasiswa FKIP Universitas Pasundan. Metalgika Bidang Kependidikan IPS dan Bahasa Vol. 6 No. 1, Januari 2003.
- Zuhri, Firdaus. 2019. Evaluation Of Lecturer Performance (Reviewed From Certification And Work Experience In The Sulthan Thaha Syaifuddin State Islamic University Jambi).Dinasti International Journal of Management Science Vol 1, Issue 1, September 2019.