



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v2i1>

Received: 01 Maret 2024, Revised: 10 Maret 2024, Publish: 20 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Dosen Stie Pembangunan Tanjungpinang)

Linda Irawati¹, Deden Komar Priatna², S. Ridwan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: dedenkomar@yahoo.com²

This research aims to examine the role of higher education institutions in producing quality human resources, essential for national development. The quality of higher education is significantly influenced by the competence and professionalism of lecturers, as reflected in their performance. This study analyzes the impact of competence and professionalism on lecturer performance at STIE Pembangunan Tanjungpinang, both jointly (simultaneously) and individually (partially). The research uses descriptive and explanatory survey methods with a purposive sampling approach, selecting lecturers with NIDN totaling 44 individuals. The findings indicate that the competence and professionalism of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang received positive responses, and their performance is also rated well. Competence and professionalism significantly affect lecturer performance simultaneously; however, individually, competence has a more dominant influence. The contribution of competence to lecturer performance is 23.8%, including a direct effect of 9.5% and an indirect effect through professionalism of 14.3%. Meanwhile, professionalism contributes 42.7% to lecturer performance, with a direct effect of 28.4% and an indirect effect of 14.3%. Lecturer quality is proven to be a key factor affecting the quality of higher education, including student performance. Therefore, the development of lecturer competence and professionalism is a crucial priority in efforts to improve the quality of higher education.

Keywords: *Competence, Professionalism, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengkaji peran perguruan tinggi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang esensial bagi pembangunan nasional. Kualitas pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme dosen, yang dapat dilihat dari kinerjanya. Studi ini menganalisis pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial). Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dan eksplanatif dengan sampel yang diambil secara purposive sampling, yaitu dosen dengan NIDN sebanyak 44 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalisme dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang mendapat tanggapan positif. Kinerja dosen juga dinilai baik.

Secara simultan, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, namun secara parsial kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan. Kontribusi kompetensi terhadap kinerja dosen sebesar 23,8% yang mencakup pengaruh langsung (9,5%) dan pengaruh tidak langsung melalui profesionalisme (14,3%). Sementara itu, profesionalisme menyumbang 42,7% terhadap kinerja dosen, dengan pengaruh langsung sebesar 28,4% dan tidak langsung sebesar 14,3%. Mutu dosen terbukti menjadi faktor utama yang mempengaruhi kualitas pendidikan tinggi, termasuk kinerja mahasiswa. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan profesionalisme dosen merupakan prioritas penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

Kata Kunci: Kompetensi, Profesionalisme, Kinerja.

PENDAHULUAN

Keberadaan perguruan tinggi sebagai wadah pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan kompetitif terhadap dunia kerja di era global. Perguruan tinggi perlu terus digalakkan agar mampu menjadi motor penggerak Indonesia menjadi negara berpendapatan tinggi melalui inovasi yang menjadi basis pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia, perguruan tinggi memiliki beberapa bentuk, yaitu universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi, dan akademi komunitas. Perguruan tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat besar dalam rangka pembangunan nasional.

Begitu pula perguruan tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi sangat didukung oleh kinerja dosen sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam memajukan sektor pendidikan. Perguruan tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mempunyai peranan yang sangat besar dalam rangka pembangunan nasional. Sebagai upaya penyiapan sumber daya manusia yang bermutu, mutu pendidikan harus senantiasa ditingkatkan.

Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 menyebutkan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya Pasal 10 ayat 1 menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja dosen.

Akan tetapi kompetensi dan profesionalisme dosen tidak selalu berbanding lurus dengan profesionalisme kerja, sering kali dituding bahwa mutu profesionalisme dosen masih rendah padahal pada hakikatnya kinerja yang baik harus didukung oleh kompetensi dan profesionalisme yang baik. STIE Pembangunan merupakan salah satu kampus yang berdiri di jantung kota Tanjungpinang, merupakan salah satu kampus unggulan dalam bidang ekonomi yang memiliki dua program studi yaitu Program Studi Manajemen (S1) Program Studi Akuntansi (S1). Dapat dilihat pada tabel 1 .

Tabel 1. Dosen STIE Pembangunan dan Jabatan Fungsional

| Progra m Studi | JUMLAH DOSEN TETAP | Jum lah Dose n Tida k Teta p | ASISTEN AHLI | PEMBACA | STAF PENGAJAR |
|-------------------|-----------------------|---|-----------------|---------|---------------|
|-------------------|-----------------------|---|-----------------|---------|---------------|

| | NI DK | JM LH | Bahas a Indon esia: NIDN | | Bahas a Indon esia: NIDN | NI DK | JM LH | Bahas a Indon esia: NIDN | NI DK | JM LH | Bahas a Indon esia: NIDN | NID K | JM LH |
|---------------------|----------|----------|--------------------------------------|----|--------------------------------------|----------|----------|--------------------------------------|----------|----------|--------------------------------------|----------------|----------|
| SI AKUNT ANSI | 19 | 8 | 27 | 18 | 9 | 6 | 15 | 8 | 2 | 10 | 2 | - | 2 |
| SI MANAJE MEN | 29 | 8 | 37 | 28 | 10 | 7 | 17 | 15 | 1 | 16 | 3 | - | 3 |
| JUMLAH | 48 | 16 | 64 | 46 | 19 | 13 | 32 | 23 | 3 | 26 | 5 | ang ka 0 | 5 |

Sumber : STIE Pembangunan (2022)

Bila dilihat dari tabel 1. peneliti melihat fenomena penelitian ini yaitu jabatan fungsional dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang masih belum optimal. Kewajiban tersebut menjadi tanggung jawab masing-masing dosen di perguruan tinggi, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Harus ada nilai gairah atau gairah intensitas pribadi atau kekuatan fundamental yang memicu emosi dosen paling kuat untuk dapat meningkatkan jabatan fungsionalnya guna mendapatkan profesionalisme syarat dosen sehingga timbul emosi positif secara psikologis sebagai tenaga pendidik. Dosen mempunyai kewajiban tridarma yang harus dijalankan yaitu mengajar, meneliti dan mengabdikan.

Fenomena penelitian ini adalah masih kurangnya intensitas dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam melakukan penelitian, untuk melihat peta kemampuan profesionalnya secara nasional. perlunya revitalisasi pelatihan dosen yang difokuskan secara khusus pada peningkatan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu pendidikan dan bukan untuk peningkatan sertifikasi guru saja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik variabel bebas dan variabel terikat. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji variabel bebas terhadap variabel terikat.

Mengingat sifat penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatif. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Penelitian ini termasuk dalam kategori crosssectional, yaitu informasi dari populasi dikumpulkan langsung dari lokasi secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu mengumpulkan, menyusun, mengolah dan menganalisis data yang berupa angka-angka yang dalam pelaksanaannya diberi perlakuan tertentu yang dikaji di dalamnya. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 seorang guru/dosen dikatakan kompeten apabila telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Perlu diketahui pula bahwa nilai tertinggi dan terendah dari indikator variabel kompetensi adalah nilai tertinggi sebesar $5 \times 43 = 215$ sedangkan nilai terendah sebesar $1 \times 43 = 43$ pada setiap indikatornya, nilai tersebut digunakan untuk mencari bobot masing-masing indikator variabel kompetensi dosen dengan rentang nilai sebesar 44.

Total skor nilai kumulatif variabel kompetensi dosen mencapai 2312. Dengan skor tertinggi $5 \times 12 \times 43 = 2580$, dan skor terendah $1 \times 12 \times 43 = 516$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kompetensi dapat dijabarkan dalam tahapan pembobotan skor dengan Rentang Skor = $(2580 - 516)/5 = 412$. Skor terbobot variabel kompetensi dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang secara keseluruhan sudah baik, namun terdapat pernyataan dengan skor terendah yaitu "Saya selalu mengikutsertakan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan/atau pengembangan/rekayasa/perancangan yang dilakukan dosen". Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut, namun tingkat persetujuannya lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Pernyataan ini dapat menjadi peluang untuk lebih memperkuat praktik tersebut dalam pembelajaran dosen, khususnya pada kajian, penelitian dengan memberikan pengalaman belajar yang lebih mendalam.

Profesionalisme Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Sebagaimana yang dikatakan Lieberman dalam Abin Syamsuddin (1996: 48-51) sifat profesional ditujukan pada pemberian layanan. Layanan profesional sangat menuntut kemampuan kinerja intelektual yang berbeda dengan layanan manual. Pelaksanaan layanan secara teknis cermat, sehingga kelompok asosiasi profesi yang bersangkutan sangat menjamin bahwa para anggotanya dianggap mampu melaksanakan sendiri tugas layanan tersebut. Profesional memberikan layanan secara otonom, seperti misalnya seorang dosen dari tahap awal sampai tahap akhir mulai dari perencanaan dalam mengajar sampai pemberian nilai kepada mahasiswa.

Total skor kumulatif variabel profesionalisme dosen mencapai 1510. Dengan skor tertinggi $5 \times 8 \times 43 = 1720$, dan skor terendah $1 \times 8 \times 43 = 344$. Klasifikasi skor jawaban responden pada variabel profesionalisme dapat dijabarkan dalam tahapan pembobotan skor dengan Rentang Skor = $(1720 - 344)/5 = 275$. Skor terbobot variabel profesionalisme dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang secara keseluruhan sudah baik, namun terdapat pernyataan dengan skor terendah yaitu "Saya aktif dalam merancang dan melakukan penelitian baik secara kelompok maupun mandiri". Harus ada dukungan dari institusi dengan cara meningkatkan tingkat partisipasi dan aktivitas penelitian dosen serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya penelitian dan manfaatnya bagi dosen dan institusi untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan akademik.

Kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Kinerja dosen merupakan penilaian terhadap sejauh mana dosen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam lingkungan akademik. Penilaian ini meliputi berbagai aspek, antara lain pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas administratif. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja sekurang-kurangnya 12 (dua belas) SKS dan maksimal 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Penilaian kinerja dosen penting dilakukan untuk memastikan dosen tetap berkomitmen pada standar keunggulan akademik dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, mahasiswa, dan masyarakat. Penilaian kinerja dosen juga

dapat digunakan sebagai dasar pengembangan karier dan pengambilan keputusan institusi terkait promosi dan reward .

Total skor nilai kumulatif variabel kinerja dosen mencapai 899. Dengan skor tertinggi $5 \times 5 \times 43 = 1075$, dan skor terendah $1 \times 5 \times 43 = 215$. Klasifikasi skor jawaban responden pada variabel kinerja dosen dapat dijabarkan dalam tahapan pembobotan skor dengan Rentang Skor = $(1075 - 215)/5 = 172$. Skor terbobot variabel kinerja dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang secara keseluruhan sudah baik, namun terdapat pernyataan dengan skor terendah yaitu “hasil penelitian saya dan mahasiswa sering dipublikasikan pada jurnal ilmiah terkemuka”. Perlu adanya dukungan dan pembinaan yang tepat agar mahasiswa dapat terpacu untuk lebih aktif terlibat dalam penelitian ilmiah, karena keberhasilan dalam mempublikasikan hasil penelitian pada jurnal ilmiah terkemuka merupakan capaian penting dalam dunia akademik.

Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. (1) Hubungan antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel profesionalisme (X2), diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{x1x2}) sebesar 0,870. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi dan profesionalisme memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat kuat (2) Hubungan variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja dosen (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,820. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi dan kinerja dosen memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat kuat. (3) Hubungan variabel profesionalisme (X2) dengan variabel kinerja dosen (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,854. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa profesionalisme dengan kinerja dosen memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat kuat.

Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat menggunakan uji F dengan cara membandingkan antara F tabel dengan F hitung. Nilai F hitung. Dapat diketahui bahwa nilai F tabel dan F hitung sebesar $33,205 > 3,978$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara bersama-sama variabel kompetensi dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen.

Tabel 2. Pengajuan Hipotesis X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y

| Koefisien Jalur | | Hitungan | Tabel | Kesimpulan |
|-----------------|-------|----------|---------|---|
| Pyx1 | 0.309 | 2.147 | 2.01808 | Toloh H_o , ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen |
| Pyx2 | 0,533 | 3.700 | 2.01808 | Toloh H_o , ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen |

Sumber: Hasil Output SPSS (2023)

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel. Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompetensi dan profesionalisme secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen yaitu sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, sikap kerja, dan lain sebagainya yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Akan tetapi apabila dilihat secara parsial, kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja dosen. Hal ini dapat dipahami karena masing-masing indikator kompetensi dan profesionalisme dijadikan sebagai aspek pengukuran kinerja.

Kontribusi kompetensi terhadap kinerja dosen secara langsung sebesar 9,5%. Pengaruh tidak langsung kompetensi melalui profesional sebesar 14,3%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja dosen secara keseluruhan mencapai 23,8%, dapat disimpulkan bahwa kompetensi cukup signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dengan mendapatkan gaji yang layak dan insentif finansial lainnya dapat meningkatkan kinerja dosen terutama dalam hal retensi dan menarik dosen yang berkualitas. Penghasilan yang memadai juga dapat membantu dosen dalam mengatasi masalah keuangan pribadi, sehingga dapat fokus pada pekerjaan akademis.

Kontribusi langsung profesional terhadap kinerja dosen sebesar 28,4%. Pengaruh tidak langsung profesional melalui kompetensi sebesar 14,3%. Sedangkan kontribusi profesional terhadap kinerja dosen secara keseluruhan mencapai 42,7%, dapat disimpulkan bahwa profesional memiliki pengaruh langsung yang cukup signifikan terhadap kinerja dosen, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dengan mengikuti pelatihan, seminar, dan kursus yang relevan. Hal ini dapat membantu mereka memperbarui pengetahuan dan keterampilan dalam bidang akademik dan pengajaran bagi dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi dosen secara keseluruhan sudah baik, terutama untuk hal-hal seperti: di awal perkuliahan dosen selalu menyusun Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dan Satuan Acara Perkuliahan (SAP). Penyusunan (RPS) dan (SAP) di awal perkuliahan oleh dosen merupakan tindakan yang sangat baik dan profesional. Sebab, hal tersebut akan menciptakan struktur, konsistensi, dan transparansi dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran menjadi jelas, penilaian adil, dan efisiensi waktu selama perkuliahan. Kegiatan seperti ini perlu terus dilakukan agar tercipta struktur, transparansi, dan efisiensi dalam proses pembelajaran yang menguntungkan dosen dan mahasiswa.
2. 2. Profesionalisme dosen secara keseluruhan sudah baik, terutama untuk hal-hal seperti dosen yang memberikan kuliah/tutorial yang sesuai dengan bidang ilmunya. Hal ini akan meningkatkan kredibilitas, pemahaman, inovasi, dan kualitas pengajaran, serta memotivasi mahasiswa untuk mendalami mata kuliah. Dosen yang mengajar sesuai dengan bidang keahliannya memberikan manfaat yang lebih besar kepada mahasiswa dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu dan relevan. Oleh karena itu, pimpinan program studi harus lebih berperan dalam memastikan dosen mengajar sesuai dengan bidang keahliannya untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan disiplin ilmu yang dipelajari mahasiswa.
3. Kinerja dosen secara keseluruhan sudah baik, terutama untuk hal-hal seperti dosen dalam mengajar, menyediakan materi kuliah yang relevan dengan bidang studinya. Dosen yang menyampaikan materi kuliah yang relevan dengan bidang studinya merupakan aset yang berharga dalam pendidikan tinggi. Mereka tidak hanya menyampaikan pengetahuan yang mendalam, tetapi juga mengaitkannya dengan perkembangan terkini di bidangnya, mendorong mahasiswa untuk terlibat dalam penelitian, dan menginspirasi mereka untuk mengenali relevansi ilmu pengetahuan dalam kehidupan nyata.
4. Kompetensi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang dan pengaruhnya bersifat positif. Namun secara parsial kompetensi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dosen dibandingkan motivasi. Dan secara parsial pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen, semakin kompeten seorang dosen dalam bidang akademik maka kinerjanya akan semakin meningkat, karena dosen yang kompeten akan lebih mungkin memperoleh hasil yang lebih baik dalam pengajaran dan penelitiannya, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan.
- b. Profesionalisme mempengaruhi kinerja dosen, kurangnya profesionalisme dalam bekerja dosen dapat mengakibatkan kinerja yang buruk dan potensi masalah etika yang dapat merugikan mahasiswa dan reputasi institusi. Dengan demikian, profesionalisme memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja dosen dan memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan tinggi. Dosen yang menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme lebih mungkin untuk mencapai hasil positif dalam tridarma perguruan tinggi.

REFERENSI

- Abramovskikh, N. V, Tolmacheva, V. V, Vasyagina, NN, & Shempeieva, NI (2019). Dukungan penelitian dan metodologis terhadap kualitas aktivitas profesional seorang dosen. *Dukungan Penelitian dan Metodologi terhadap Kualitas Aktivitas Profesional Seorang Dosen.*, 10–17.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbitan Zanaf.
- Akbar, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian*, 7(1).
- Alam, MNAR (2018). Peran mediasi motivasi kerja karyawan dalam hubungan antara kepatuhan sosial dan produktivitas karyawan. *Kerangka Konseptual*, 7(10), 2528–2540.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Prenadameidia .
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fauzi, A., & Nugroho, RH (2020). *Manajemen Kinerja*. Universitas Air Langga Pres.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen (1 ed.)*. Publikasikan lebih dalam.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (edisi ke-7)*. Universitas Diponegoro.
- Hafid, H., & Fajariani, N. (2019). Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada stie muhammadiyah mamuju. *kinerja*, 16(1).
- Hazriyanto, H., Afridola, S., & Ibrahim, B. (2019). Penilaian Kinerja Dosen Kompetensi Sosial Di SMA Islam Ibnu Sina. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1).
- Hutapea, & Thoha. (2019). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan, MI, Alamsyah, B., Fatmawati, I., I., Indira, SS, Nita, S., Siregar, M., & Tarigan, ASP (2019). Model Penilaian dan Kinerja Dosen UNPAB berdasarkan Indeks Sains dan Teknologi Indonesia. *Model Penilaian dan Kinerja Dosen UNPAB Berdasarkan Indeks Sains dan Teknologi Indonesia*.
- Locke, J. (1960). *Esai Mengenai Pemahaman Manusia (Ed. Winkler, PK)*. Indiana Polis: Hacket Publishing Company.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *Keterampilan Manajerial MANSKILL*. PERS UNMUH PONOROGO.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-1st)*. CV.Budi Utama.

- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3).
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Mulyadi, A., & Rozak, MA (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Dosen Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(3).
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2).
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pachler, D., Kuonath, A., & Frey, D. (2019). Bagaimana dosen transformasional meningkatkan keterlibatan, kreativitas, dan kinerja tugas mahasiswa: Peran mediasi kepercayaan pada dosen dan efikasi diri. *Asosiasi Psikologi Amerika*.
- Priatna, Deden Komar (nd). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. "C:\Users\USER\Downloads\Jurnal Pak Deden Komar Priyatna (1).Pdf." Prokofyeva, N., Zavjalova, O., & Boltunova, V. (2019). Metode Umpan Balik dalam Interaksi Dosen-Siswa. *Metode Umpan Balik dalam Interaksi Dosen-Mahasiswa*.
- Rivai., V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Salsabilla, RS, Suryani, H., Priatna, DK, Lusiana, M., & Yulianti. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung. *JKMT*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siregar, DNB, & Damingun. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dosen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. *Muhammadiyah Kalimantan Timur*.
- Sitorus, RR, & Wijaya, L. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2).
- Sudiarti, NW (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*.
- Sufianti, A., & Permana, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabet.
- Suherman, A., Mulyasana, D., & Mulyasa, E. (2019). Faktor-Faktor Penentu Pengaruh Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Akademik Pendidikan Tinggi. *Kajian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1–10.
- Surasmi, IA, Azis, ISA, & Artawan, IM (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap di Universitas Warmadewa. *Jurnal Internasional Penelitian dan Tinjauan Kontemporer*.
- Wibowo. (2016). *Kinerja manajemen*. Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Gerbang Media.