

Profesionalisme Kinerja Dosen di Wilayah LLDIKTI 9

Ulyana Muslimin^{✉1}, Moh Zulkifli Murfat², Mulyana Machmud

^{1,3} Sekolah Tinggi Amsir Pare-Pare

² Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Dosen sebagai bagian dari organisasi dituntut untuk memiliki komitmen organisasi. Dimana setiap dosen di tuntut untuk menunjukkan kepuasan kerjanya sebab kepuasan kerja dosen merupakan fundamental seseorang mau beraktivitas. Banyaknya dosen yang tidak taat dengan aturan organisasi dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang menjadi wadah tempat mengajar. Dosen sering memilih alternatif organisasi yang lain daripada organisasi yang mewadahnya, dan sering tidak menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi yang mewadahnya. Fenomena rendahnya komitmen organisasi ini selalu didasari oleh pertimbangan kepentingan, untung rugi dan loyalitas yang rapuh. Dari hasil penelitian bahwa variable profesionalisme dosen berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja dosen, sedangkan untuk variable komitmen organisasi berpengaruh namun tidak signifikan sedangkan untuk variable perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Perilaku Organisasi, Kinerja*

Abstract

Lecturers as part of the organization are required to have organizational commitments. Where every lecturer is demanded to show his job satisfaction because the job satisfaction of lecturers is fundamental someone wants to be active. Many lecturers who do not obey the rules of the organization and have emotional connection with the organization that becomes a place to teach. Lecturers often choose alternative organizations that accommodate them, and often do not show loyalty to the organization that accommodates them. The phenomenon of low organizational commitment is always based on consideration of interests, profit and loss and fragile loyalty. From the results of the research that the variable professionalism of lecturers has a positive and significant effect in the performance of lecturers, while for variable organizational commitment is influential but not significant while for variable organizational behavior has a positive and significant effect.

Keywords: *Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Perilaku Organisasi, Kinerja*

Copyright (c) 2021 Ulyana Muslimin

✉ Corresponding author :

Email Address : ulyana345@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia sebagai modal dasar bagi organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Melalui manajemen sumber daya manusia dihasilkan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan organisasi. Seperti halnya dengan organisasi perguruan tinggi, perlu dikelola sumber

daya manusianya untuk mampu menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan dinamika organisasi yang menghendaki kualitas sumber daya manusia.

Upaya yang dilakukan oleh beberapa perguruan tinggi saat ini adalah mewujudkan perguruan tinggi yang berbasis sumber daya manusia yang berkualitas. Wujud nyata dari sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari penilaian kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku dan kinerja yang ditunjukkan. Artinya, semakin terwujud kepuasan dosen dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik akan mencerminkan komitmen organisasi yang dimiliki dosen menunjang profesionalismenya dalam mengembangkan perkuliahan yang mencerminkan kematangan dalam berperilaku organisasi untuk mewujudkan kinerja dosen.

Kenyataan ini belum seluruhnya perguruan tinggi yang ada di Sulawesi mampu mengembangkan sumber daya manusia dosen menjadi sumber daya yang mampu mewujudkan Tridharma Perguruan Tinggi. Termasuk dalam hal ini perguruan tinggi yang berada di wilayah LLDIKTI 9 yang masih perlu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku organisasi dan kinerja dosen dalam menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan dinamika organisasi dalam keseharian.

Dosen sebagai bagian dari organisasi dituntut untuk memiliki komitmen organisasi. Fenomena yang ditemukan masih banyak dosen Di diwilayah LLDIKTI 9 yang belum memahami pentingnya komitmen organisasi atau dengan kata lain belum menjadi bagian dari komitmen organisasi. Seperti yang terlihat dalam kenyataan masih banyak dosen membangkang dengan aturan organisasi atau tidak memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang menjadi wadah tempatnya mengajar. Banyak dosen yang jarang mengembangkan wadah organisasinya, sering mengajar di tempat lain dengan pertimbangan keuntungan. Dosen sering memilih alternatif organisasi yang lain daripada organisasi yang mewadahnya, dan sering tidak menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi yang mewadahnya. Fenomena rendahnya komitmen organisasi ini selalu didasari oleh pertimbangan kepentingan, untung rugi dan loyalitas yang rapuh.

Seharusnya seorang dosen yang memiliki komitmen organisasi yang kuat senantiasa menjadikan organisasi yang diwadahnya sebagai sarana untuk mewujudkan organisasi maju dan berkembang dari organisasi lainnya. Teori komitmen yang dikemukakan (Arifin, 2018) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang menjadikan komitmen sebagai perekat unsur yang ada dalam organisasi. Menilai komitmen organisasi didasarkan pada komitmen afektif (affective commitment), komitmen normatif (normative commitment) dan komitmen berkelanjutan (continuing commitment).

Dosen sebagai sumber daya manusia juga dituntut menjadi sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, secara substansi dosen adalah tenaga profesional di bidang pendidikan. Namun fenomena menunjukkan bahwa diantara sekian banyak dosen, kurang menyadari profesionalisme yang dimiliki, khususnya yang berkaitan dengan profesionalisme pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Seperti masih banyak dosen yang belum memiliki profesi di bidang keilmuan, metodologi, dan aplikasi teknologi bidang pengajaran yang disampaikan. Masih banyak dosen belum mampu mengembangkan profesi sosial di dalam berinteraksi, berkomunikasi dan bekerjasama dengan sesama dosen dan mahasiswa. Dosen belum mampu

menunjukkan profesi sebagai dosen yang memiliki kepantasan, kearifan, suritauladan dan pengendalian diri, serta dosen belum mampu profesional dengan bidang penguasaan, bakat, kemandirian dan kedisiplinan. Masih ditemukan banyak dosen yang belum profesional dengan profesi yang disandanginya.

Fenomena yang dialami oleh kebanyakan perguruan tinggi di wilayah LLDIKTI 9 menunjukkan bahwa masih banyak dosen yang belum terpenuhi kinerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik dan pengajar. Ini tercermin dari keluhan dosen dalam hal tanggungjawab sebagai pendidik, kurang diberi peluang untuk memajukan organisasi, kurang diberi kesempatan berprestasi, jarang mendapatkan pengakuan atas hasil kerja dan kurang mendapatkan tantangan atas pekerjaan itu sendiri. Fenomena ini merupakan keluhan yang sering disampaikan oleh dosen, baik kepada pimpinan maupun rekan kerjanya atas ketidakpuasan kerja yang dialaminya. Kebanyakan dosen berasumsi sulit untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik jika aktualisasi kerja yang dirasakan tidak mendukung untuk puas menerima pekerjaan yang diamanahkan sebagai pendidik. Apalagi di masa pandemik ini dosen

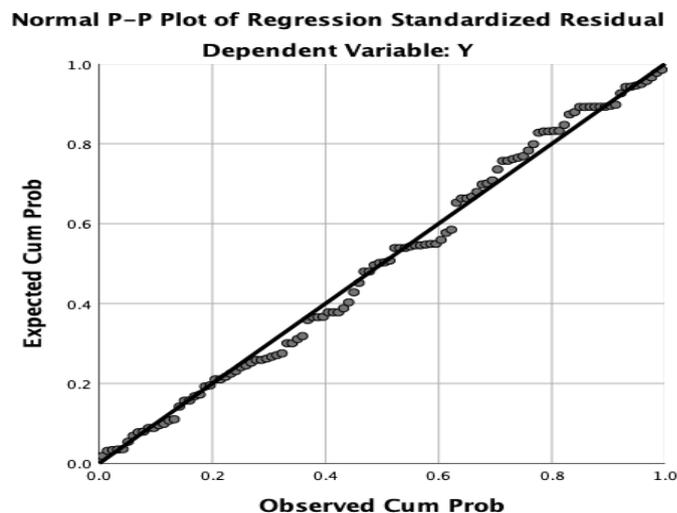
METODOLOGI

Jenis data penelitian adalah kuantitatif yang terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen Perguruan tinggi di wilayah LLDIKTI 9. Sumber data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Pihak yang dimaksud adalah Perguruan tinggi di wilayah LLDIKTI 9. dalam memperoleh berbagai informasi yang dapat menunjang kelengkapan data. Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai presentasi dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen di perguruan tinggi di wilayah LLDIKTI 9. Akan tetapi karena banyaknya jumlah perguruan tinggi di LLDIKTI 9 yang mencapai 352 perguruan tinggi swasta dan jumlah dosen yang terlalu banyak maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik random sampling. Ukuran sampel (Sampling Size) ditentukan dengan mempertimbangkan proporsi jumlah dosen di perguruan tinggi swasta di wilayah LLDIKTI 9. Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis PLS. Uji Validitas Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dengan kuesioner. Sedangkan Uji Realibilitas Reliabilitas adalah pengujian reliabilitas instrumen. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual menggunakan grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Berdasarkan olah data Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan Normal PPlot dapat dilihat pada gambar berikut.

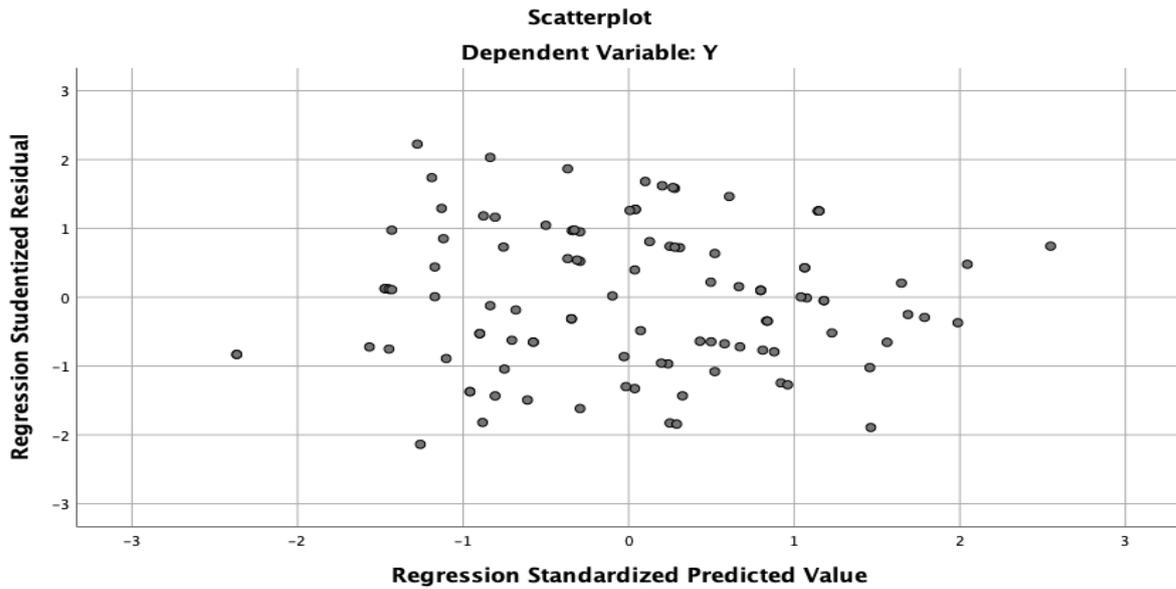


Gambar 2 Uji Normalitas

Pada gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika tidak pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot



Gambar 3 Heterokedasitas

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas

C. Uji Mutikoriealitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pengujian multikolonieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.. Regresi yang bebas dari problem multikolonieritas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.1, maka data tersebut dikatakan tidak ada multikolonierita. Hasil uji multikolonieritas terhadap data untuk pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel 1 berikut berikut:

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.982	1.018
.956	1.046
.942	1.062

Berdasarkan analisis data pada tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji multikolonieritas dengan VIF berkisar antara 1.062, Sedangkan nilai tolerance berkisar antara 942. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variable independen tidak memiliki masalah multikolonieritas.

D. Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila ingin meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.319	3.036	
	X1	.283	.104	.248
	X2	.005	.090	.005
	X3	.246	.097	.238

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil olah data regresi atas pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu:

$$Y = 10.319 + 0,283X1 + 0,005X2 + 0,246X3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta $b_0 = 10,319$ menyatakan bahwa jika variabel independen Kinerja, maka peningkatan penjualan akan sebesar $Y = 10,319$
2. $b_1 = 0,283$ menunjukkan bahwa, jika variabel profesionalisme dosen, maka profesional seorang dosen meningkat sebesar 0,238 dengan asumsi variabel terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin,
3. $b_2 = 0,005$ menunjukkan bahwa, jika variabel komitmen organisasi, maka peningkatan penjualan akan meningkat sebesar 0,005 dengan asumsi variabel komitmen organisasi

4. $b_3 = 0,246$ menunjukkan bahwa, jika variabel perilaku organisasi, maka peningkatan perilaku organisasi dalam kinerja sebesar 0,246

Berdasarkan uraian diatas dari ketiga variabel independen tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen selama covid adalah profesional (X1).

E. Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (Uji Parsial). Uji ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen yang terdiri dari pemasaran digital melalui websites, social media dan email marketing terhadap variabel dependen yaitu peningkatan penjualan secara parsial atau secara sendiri-sendiri. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien t regresi dengan t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) disajikan pada tabel 3 berikut ini

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.319	3.036		3.399	.001
	X1	.283	.104	.248	2.715	.008
	X2	.005	.090	.005	.057	.955
	X3	.246	.097	.238	2.552	.012

Tabel 3. Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung > t-tabel (3.036) dan $\alpha < 0,05$ sebagaimana yang terlihat pada tabel sebelumnya. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian terhadap variabel Profesionalisme (X1) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 2,715 > t-tabel 3.036 dan tingkat signifikan sebesar 0,008 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.
2. Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 0,057 > t-tabel 3.036 dan tingkat signifikan sebesar 0,955 > 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen

- organisasi (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak
3. Hasil pengujian terhadap variabel perilaku organisasi (X3) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung $2,552 > t\text{-tabel } 3,036$ dan tingkat signifikan sebesar $0,12 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku organisasi (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

F. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme, komitmen organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja, Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial, maka kedua variabel independen yaitu profesionalisme (X1), perilaku organisasi (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adapun pembahasan pembahasan variabel tersebut sebagai berikut

1. Profesionalisme Terhadap Kinerja . Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Hal ini berarti menunjukkan hubungan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Adapun yang menyebabkan profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dosen yaitu karena setiap kampus telah memberikan pelayanan dan mempunyai sikap profesionalisme kerja yang sudah bagus seperti setiap dosen yang selalu disiplin, selalu memperhatikan penampilan, bersikap sopan, menjalin komunikasi yang bagus terhadap nasabah serta mempunyai kemampuan dalam menjalankan segala pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam hal ini seorang yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik, dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekatompessy (2003) yang menyatakan profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila seorang semakin profesional dalam bekerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Kondisi ini terjadi karena seorang yang profesionalisme dalam bekerja maka akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.
2. Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan funding dan lending. jadi jika semakin baik komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja dosen. Hal ini didukung jawaban responden yang menunjukkan bahwa komitmen tinggi. Namun Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya sikap. Komitmen yang tinggi akan mampu

mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat terlihat dari mampu bekerja sesuai standar dan mencapai target, karyawan mampu bekerjasama dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Putra (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan Mutiarni, R., & Hidayati, N. (2018) yang menyatakan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

3. Komitemn Organisasi Terhadap Kinerja Hasil penelitian empirik menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan arah yang positif. Ini menunjukkan bahwa dalam kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja harus diupayakan meningkatkan kualitas budaya organisasi. Temuan penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Belias dan Koustelios (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat ditingkatkan untuk mempermudah tercapainya kepuasan kerja dan tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian di simpulkan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pengaruh komitmen oraganisasi terhadap kinerja dosen berpengaruh tetapi tidak signifikan
3. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

Referensi :

- Andri, S., & Alamsyah, M. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru*. Riau University.
- Arifin, A. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Perilaku Organisasi Dan Kinerja Dosen. *Jurnal Sosio Sains*, 4(2), 100-117.
- Asmara Indahingwati, S. E. (2019). *KEPUASAN KONSUMEN DAN CITRA INSTITUSI KEPOLISIAN PADA KUALITAS LAYANAN SIM CORNER DI INDONESIA*. CV. Jakad Media Publishing.
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1).
- Falah, M. F. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Fave Hotel Kota Rembang Kabupaten Rembang, Jawa Tengah*. Universitas Islam Indonesia.
- Hermawan Winditya, S. S., Utama, I. W. B., Siregar, C., & Th, S. (n.d.). *FILSAFAT*

PENDIDIKAN MULTIKULTURAL.

- Malayu, H. (2007). Manajemen sumber daya manusia. *Bumi Aksara. Jakarta.*
- Mendo, A. Y. (2018). Analysis of Determination Factors on Human Resources Development and Performance of Employees, Culture, Youth and Sports of Gorontalo. *Journal of International Conference Proceedings, 1(2).*
- Simanjuntak, R. M. (n.d.). UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN INDONESIA, 6(1), 74-88.*
- SIMON, P. W. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KINERJA KARYAWAN PT. SENTRA SINAR BARU (SSB) DEPO CONTAINER DI SEMARANG. *SKRIPSI.*
- SOLIHIN, F. (2016). *PENGARUH PELAKSANAAN AUDIT INTERNAL TERHADAP MANAJEMEN RISIKO (Suatu Studi Kasus Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung).* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Teori, A. T. (n.d.). 1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA FAKULTAS BAHASA DAN SASTRA UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (FBS-UNM), 33.*
- Tone, K. (2017). *Kinerja Dosen PTAI Kopertais Wilayah VIII.* Pusaka Almaida.
- Yustazli, N. (2018). *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Madrasah di MAS Al-Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan".* Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.