
Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura

Aththaariq^{1*}, R.M. Mochammad Wispandono², M. Alkirom Wildan³

¹ Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo

* E-mail: ath.thaariq26@gmail.com

² Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo

Abstract

This study is aimed to analyze the influence of pedagogical competence (X_1), professional competence (X_2), social competence (X_3), and personality competence (X_4) to the dependent variable, the performance of the lecturers in Trunojoyo Madura University. The data used in this study are primary data. The data are collected from the result of spreading the questioner out, while the respondents of this study are the lecturers in Trunojoyo Madura University who have been certified as active starting from 2008 until 2011. The respondents are 78 lecturers. The technique of taking the sample is by using judgemental sampling which uses the analysis method of double linier regression.

The result shown that pedagogical competence (X_1), professional competence (X_2), social competence (X_3), and personality competence (X_4) affected significantly to the lecturer's performance, either simultaneously or partially. The coefficient of double determination (R^2) shows the number of 0,796 which means 79,6% of lecturer's performance is influenced by the change of all independent variables, and the rest is 20,4% which influenced by the variable which while the variable who has dominance influence is pedagogic competence variabel with significance value about 0.000 and has beta value about 0.426.

Keywords: Pedagogical competence, professional competence, social competence, personality competence, lecturer's performance

1. Pendahuluan

Melimpahnya sumber daya alam di Indonesia merupakan sebuah anugerah yang dimiliki oleh Negara Indonesia sendiri, namun hal itu tidak dapat dimanfaatkan apabila kemampuan sumber daya manusianya sangat rendah, kemampuan sumber daya manusia (SDM) sangat mendukung dan berperan penting dalam pengelolaan sumber daya alam (SDA).

Universitas Trunojoyo Madura merupakan lembaga perguruan tinggi yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, mampu menciptakan *out put* yang kompeten dibidangnya masing-masing, melihat dari semakin ketatnya persaingan global, dan demi

tercapainya visi dan misi strategis Universitas Trunojoyo Madura.

Kompetensi merupakan suatu alat tolak ukur untuk mengetahui seperti apa kualitas dosen yang ada di Universitas Trunojoyo Madura?, dan seperti apa *out put* yang dihasilkan oleh Universitas Trunojoyo Madura?, dari hal yang terkecil seperti itu sudah dapat dibayangkan seberapa besar pentingnya kompetensi dosen.

Untuk melihat kompetensi yang dimiliki oleh dosen dapat dilihat dari jenjang pendidikan, pangkat/golongan, dan jabatan fungsional. Dosen yang telah tersertifikasi aktif di Universitas Trunojoyo Madura sebanyak 109 dosen namun yang aktif sebanyak 78 dosen, sedangkan untuk yang sedang menempuh jenjang pendidikan atau pun dosen yang sedang cuti sebanyak 31 dosen, para dosen tersebut sudah memiliki kompetensi namun masih membutuhkan peningkatan. Mobilitas dosen adalah salah satu faktor penyebab ketidaksiplinan dosen dalam masuk kelas, beberapa dosen tidak menyediakannya SAP perkuliahan dan teknik pengajaran masih kurang berinovasi, dalam melakukan penelitian beberapa dosen masih kurang maksimal, permasalahan ini sangat berkaitan dengan kompetensi dosen.

Kompetensi dosen merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap dosen, peningkatan tersebut tiada lain hanya bertujuan untuk mencapai visi dan misi Universitas Trunojoyo Madura. Dari permasalahan yang telah diketahui menunjukkan bahwa kompetensi yang ada masih perlu dikaji untuk mengetahui tingkat kompetensi yang ada dan apa saja yang perlu dibenahi untuk kedepannya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Kompetensi

Dalam kompetensi banyak para tokoh mendefinisikan bahwa pada intinya berbicara masalah kemampuan dan keahlian diantaranya sebagai berikut:

Menurut Training *dalam* Sudarmanto, (2009:48) “Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan”. Sedangkan menurut pendapat Lee dan Stone *dalam* Wiramurti (2010:21) mendefinisikan kompetensi sebagai “keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif”.

2.2. Pengertian Kompetensi Dosen

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menyebutkan bahwa “Dosen adalah pendidik yang mempunyai tingkat profesional yang tinggi serta sebagai ilmunan yang memiliki tugas untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”.

2.3. Jenis – jenis Kompetensi Dosen

Dalam pendapat Zainuddin *et al.*, (2012:20), jenis-jenis kompetensi yang perlu dimiliki oleh dosen untuk mendapatkan sertifikat pendidik sekurang-kurangnya adalah sebagai

berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Profesional
- c. Kompetensi Sosial
- d. Kompetensi Kepribadian

2.3.1. Kompetensi Pedagogik

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a PP 19 tahun 2005, dalam Irtanto *et al.*, (2010:3) bahwa “Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki”.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut Zainuddin, *et al.*, (2012:20).

- Kemampuan Merancang Pembelajaran
- Kemampuan Melaksanakan Proses Pembelajaran
- Kemampuan Menilai Proses dan Hasil Pembelajaran
- Kemampuan Memanfaatkan Hasil Penelitian untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

2.3.2. Kompetensi Profesional

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c PP 19 tahun 2005, dalam Irtanto *et al.*, (2010 : 3) bahwa “*Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan*”.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut Zainuddin, *et al.*, (2012 : 20).

- Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam
- Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian
- Kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi
- Kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

2.3.3. Kompetensi Sosial

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d PP 19 tahun 2005, dalam Irtanto *et al.*, (2010:3) bahwa “*kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar*”.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut Zainuddin, *et al.*, (2012:20).

- Kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan.

- Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas.
- Kemampuan menghargai pendapat orang lain.
- Kemampuan membina suasana kelas.
- Kemampuan membina suasana kerja.
- Kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

2.3.4. Kompetensi Kepribadian

Dalam penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b PP 19 tahun 2005, *dalam Irtanto et al.*, (2010:3) bahwa “ kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia “.

Indikator-indikator kompetensi pedagogik menurut *Zainuddin et al.*, (2012:20).

- a. **Empati (*empathy*)**: Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar.
- b. **Berpandangan positif terhadap orang lain**, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka.
- c. **Berpandangan positif terhadap diri sendiri**, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Mempunyai harga diri dan integritas diri yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realitis (positif) terhadap diri.
- d. **“Genuine” (*authenticity*)**: Bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan ‘terbuka’ mudah ‘dilihat’ orang lain.
- e. **Berorientasi kepada tujuan**: Senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

2.3.5. Kinerja Dosen

Menurut Keputusan Menteri Keuangan RI No. 740/KMK.00/1989 *dalam Nugraha* (2009:16) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan prestasi yang diciptakan oleh suatu organisasi dalam suatu priode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi tersebut“. Sedangkan menurut *Brian, et al.*, *dalam Sudarmanto* (2009:6) pengukuran kinerja yang efektif memiliki 2 tujuan yaitu: “*pertama*, menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi dan, *kedua*; sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja“.

Menurut *Kustono, et al.*, (2010:6) mengemukakan bahwa, tugas utama dosen tersebut adalah “*Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya*“, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.

- b. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- c. Tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- d. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.
- e. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

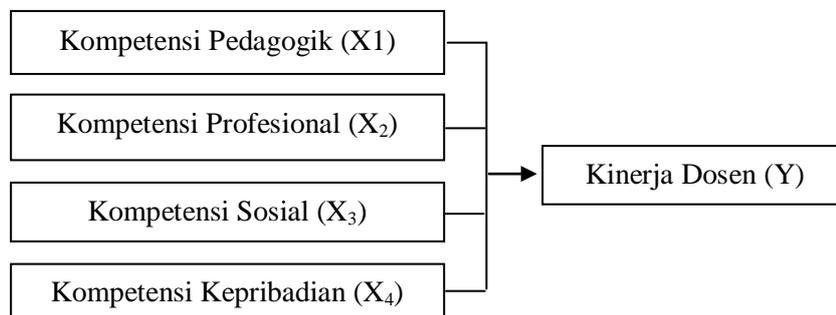
Menurut Kustono *et al.*, (2010:7), berikut ini adalah beberapa indikator-indikator dari Tri Darma Perguruan Tinggi yang merupakan kinerja dosen, adapun indikator-indikator tersebut antara lain:

- a. Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa :
 - Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
 - Membimbing seminar Mahasiswa.
 - Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL).
 - Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
 - Penguji pada ujian akhir.
 - Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 - Mengembangkan program perkuliahan.
 - Mengembangkan bahan pengajaran.
 - Menyampaikan orasi ilmiah.
 - Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 - Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya.
 - Pelaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.
- b. Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa
 - Menghasilkan karya penelitian.
 - Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.

- Mengedit/menyunting karya ilmiah.
 - Membuat rancangan dan karya teknologi.
 - Membuat rancangan karya seni.
- c. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa
- Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya.
 - Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
 - Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
 - Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
 - Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat

2.4.Kerangka Konseptual

Fungsi kompetensi dosen di Universitas Trunojoyo Madura yaitu untuk meningkatkan kinerja dosen melalui pengukuran standar kompetensi yang dimiliki oleh setiap dosen, dengan itu peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari kedua variabel yang telah di jelaskan di atas, peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Kompetensi dosen yang meliputi Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Trunojoyo Madura.
- b. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen di Universitas Trunojoyo Madura.

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura. Sedangkan jumlah dosen yang terdapat di Universitas Trunojoyo Madura sebanyak 343 dosen.

Jumlah sampel yang digunakan sebagai data adalah dosen yang tersertifikasi aktif mulai dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2011 berjumlah 78 dosen. Dalam penelitian ini, ditentukan kriteria-kriteria sampel sebagai berikut:

- a. Dosen Universitas Trunojoyo Madura yang tersertifikasi aktif.
- b. Dosen yang telah tersertifikasi aktif mulai dari tahun 2008 sampai dengan 2011.

3.2. Metode Analisis Data

3.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

“Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (kuesioner) melakukan fungsi ukurnya” (Azwar, 2010:5). “Valid tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara setiap skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Sebuah item dikatakan valid bila r -hitung $>$ r -tabel”, (Sugiyono dalam Wijaya, 2009:215).

Menurut Wijaya (2009:217), *“pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument”*. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

3.2.2. Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan karena variabel bebas lebih dari satu. Regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Adapun modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja dosen.
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2,$ = Koefisien regresi
 X_1 = Kompetensi pedagogik
 X_2 = Kompetensi professional
 X_3 = Kompetensi sosial

4. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel dan membandingkan nilai signifikansi F dengan nilai tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). dari hasil analisis diatas maka diketahui F hitung lebih besar dari F tabel, sedangkan tingkat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05, dengan demikian variabel bebas kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y).

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.892 menunjukkan tingkat korelasi terhadap variabel kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y). nilai R yang mendekati angka 1 yaitu sebesar 0.892 membuktikan ada hubungan yang kuat antar semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y), yang di tunjukkan dengan besarnya nilai koefisiensi determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0.796 yang artinya 79.6% kinerja dosen (Y) dapat ditentukan oleh perubahan semua variabel bebas yang telah diteliti. Dengan demikian dosen yang telah tersertifikasi aktif harus lebih meningkatkan tingkat kompetensinya karena kompetensi dosen dapat menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma perguruan Tinggi, seperti yang diharapkan SK Mendiknas 2002 "bahwa dosen harus memiliki kompetensi-kompetensi yang termaktub dalam Tridharma Perguruan Tinggi". Sedangkan sisanya 20.4% kinerja dosen masih ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model.

Peguujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara menggunakan uji t. dari hasil anaalisi tersebut diketahui bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi profesional (X_2), kompetensi sosial (X_3), dan kompetensi kepribadian (X_4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y).

Untuk mengetahui variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen (Y) maka dilihat dari nilai signifikan paling tinggi dan nilai beta, nilai signifikansi tertinggi terdapat pada variabel kompetensi pedagogik (X_1) 0.000 dan memiliki nilai beta tertinggi 0.426. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompetensi pedagogik (X_1) yang mempunyai pengaruh signifikan dan yang dominan terhadap kinerja dosen (Y) diterima kebenarannya.

5. Pemecahan Masalah

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat menunjukkan adanya kekurangan yang harus dibenahi untuk meningkatkan kinerja dosen, hal ini dilihat dari hasil temuan yang berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa dalam melakukan proses pembelajaran perlu menggunakan teknik dan metode pembelajaran yang

kreatif dan inovatif, pengembangan dan penyebarluasan inovasi dari hasil penelitian perlu ditingkatkan agar hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dirasakan, berbau serta mendorong peran serta masyarakat dalam melakukan kehidupan sosial. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki dosen perlu ditingkatkan dan dibenahi.

Implikasi teoritis dari temuan-temuan yang ada didalam penelitian ini banyak mengandung arti bahwa teori tentang kompetensi dosen dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dosen hal ini sesuai dengan teori yang ada pada penelitian terdahulu yaitu teori Chaedar dalam Hasanah (2008:2) mengemukakan bahwa “Para dosen harus sadar bahwa perkembangan kualitas profesinya diukur melalui kompetensi yang dimiliki”. Sedangkan implikasi teori lain yang dikemukakan Ramsden dalam Seniati (2005:2) “evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa”. Hal itu didukung dengan dikeluarkannya SK Mendiknas 2002, yang didalamnya berisi harapan bahwa “dosen harus memiliki kompetensi-kompetensi yang termaktub dalam Tridharma Perguruan Tinggi”. Dengan demikian penelitian ini memperkuat landasan teoritis seperti halnya yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu.

Proses pencapaian kinerja dosen yang diharapkan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan disesuaikan dengan indikator-indikator yang ada pada masing-masing kompetensi. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan implikasi, bahwa kinerja dosen dapat diketahui perubahannya apabila kompetensi dosen yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian yang ada pada dosen di Universitas Trunojoyo Madura memberikan dampak perubahan peningkatan kinerjanya, yaitu meningkatnya kualitas kinerja yang ada pada tiga indikator diatas.

Referensi

- Azwar, Saifuddin. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Penebit Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, Uswatun. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo. Karya Ilmiah*. Bangkalan: Universitas Trunojoyo.
- Irtanto. Herrukmi Septa R., Supriyanta. Widodo Djati Sasongko. (2010). *Implementasi Kebijakan PP 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Studi Kompetensi Kualitas SDM Guru SMA Negeri Perkotaan di Jawa Timur)*.
- Kustono, Djoko. Carmadi Machbub. Zainuddin. Putut Pujogiri. Trisno Zuardi. Hanafi Ivan. Hidayat. Abdurrachim Idris. Sugeng Winarno. (2010). *Pedoman beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) Departemen Pendidikan Nasional.
- Nugraha S Sinaga, Prima. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Secretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara. Karya Ilmiah medan*.

- Seniati Chairy, Liche. (2005). *Evaluasi Dosen Sebagai Bentuk Penilaian Kinerja*. Disampaikan dalam Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa, UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta: 9 April.
- SK. Mendiknas 045/U/2002. Kompetensi Dosen.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistyo, Joko. (2010). *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Cakrawala.
- Wijaya, Tony. (2009). *Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wiramurti, Aditya. (2010). *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kelangsungan Usaha Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zainuddin, Muhamad. Ivan Hanafi. Djoko Kustono. Kumaidi. Yanuarsyah Haroen. Kuswarno Engkus. Bambang Sugiarto. Saifuddin Azwar. K Wachjoe Conny. Sri Sujanti. (2012). *buku pedoman sertifikasi pendidik untuk dosen (serdos) terintegrasi*. buku 1 naskah akademik. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- . *UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. 2005. Jakarta: DIKTI.