

e-ISSN: 2962-8873, p-ISSN: 2964-6049

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i3>

Received: 25 Juli 2023, Revised: 01 Agustus 2023, Publish: 18 Agustus 2023

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



Dampak Sertifikasi Dosen (Profesionalisme, Profesi, Kompetensi) Terhadap Kinerja Dosen

Ahmadi Ahmadi^{1*}, Maisah Maisah², Fadlilah Fadlilah³

¹Postgraduate Doctoral Student, UIN Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia, email: awd960401@gmail.com

²Dosen Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Jambi, email: dr.maisah@yahoo.com

³Dosen Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Jambi, email: fadlilah@uinjambi.ac.id

*Corresponding Author: awd960401@gmail.com

Abstract: *This article discusses and analyzes the impact of lecturer certification (professionalism, profession, competency) on lecturer performance as additional insight for lecturers and students so they can understand things that influence the development of Islamic higher education. This literature review article writing method uses library research methods sourced from online media such as Google Scholar, Mendeley and/or other academic online media. The results of this article are: 1) Professionalism influences Lecturer Performance 2) Profession influences Lecturer Performance and 3) Competence influences Lecturer Performance. Apart from the 3 exogenous variables that influence the endogenous variables, namely the process of educational outcomes, achieving national education goals, there are many other factors including facilities, curriculum, lecturer work environment and other factors.*

Keywords: *Professionalism, Profession, Competence, Lecturer Performance*

Abstrak: Artikel ini membahas dan menganalisis tentang Dampak Sertifikasi Dosen (Profesionalisme, Profesi, kompetensi) terhadap Kinerja Dosen sebagai tambahan wawasan bagi Dosen dan Mahasiswa agar dapat memahami hal-hal yang mempengaruhi pembangunan pendidikan tinggi islam. Metode penulisan artikel Kajian Pustaka ini menggunakan metode penelitian kepustakaan yang bersumber dari media online seperti Google Scholar, Mendeley dan/atau media online akademik lainnya. Hasil dari artikel ini adalah: 1) Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Dosen 2) Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dan 3) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Selain 3 variabel eksogen tersebut yang mempengaruhi variabel endogen adalah proses Hasil Pendidikan, pencapaian tujuan pendidikan nasional masih banyak faktor lain diantaranya fasilitas, kurikulum, lingkungan kerja dosen dan factor-faktor lainnya.

Kata Kunci: Profesionalisme, Profesi, Kompetensi, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Pembangunan Perguruan Tinggi Hari ini terus mengalami peningkatan, baik secara mutu ataupun secara kualifikasi, perguruan tinggi memiliki peluang yang besar untuk eksis baik skala nasional ataupun internasional, hal ini harus dilakukan demi membentuk generasi SDM yang berkualitas dan berkuantitas. Dalam pembentukan Perguruan Tinggi yang baik, harus didukung oleh kinerja dosen yang baik pula, karena kemajuan perguruan tinggi dimulai dari pelopor penentu yaitu kinerja dosen yang mampu mengerakan perguruan tinggi kearah yang lebih baik.

Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena merupakan lingkungan tempat berlangsungnya proses pembentukan pribadi melalui serangkaian proses belajar mengajar. Pendidikan diarahkan pada upaya memanusiaikan manusia. Pelaksanaan dan proses pendidikan harus mampu membantu peserta didik agar menjadi manusia yang berbudaya dan bernilai tinggi (bermoral, berwatak, bertanggung jawab, dan berkualitas). Kualitas manusia berkaitan erat dengan kualitas pendidikan sehingga universitas sebagai salah satu organisasi pendidikan tertinggi harus mampu mencetak manusia yang berwawasan luas serta memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. (Idrus, 2013) Perguruan tinggi sebagai lembaga formal yang menyelenggarakan pendidikan bagi mahasiswa. Sebagai penyelenggara pendidikan formal, perguruan tinggi mengadakan kegiatan secara berjenjang dan berkesinambungan. Salah satu indikator keberhasilan suatu pendidikan dapat dilihat dari prestasi belajar siswa.

Menurut Muhibbin Syah dalam Adiningsih (2012) menyatakan sebagai berikut. Prestasi belajar adalah tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam sebuah program. Prestasi belajar merupakan pengukuran dan penilaian hasil belajar yang telah dilakukan oleh peserta didik setelah mereka melakukan kegiatan proses pembelajaran yang kemudian dibuktikan dengan suatu tes dan hasil pembelajaran tersebut dinyatakan dalam simbol baik dalam bentuk angka, huruf maupun kalimat yang menceritakan hasil yang sudah dicapai. Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena merupakan lingkungan tempat berlangsungnya proses pembentukan profesi melalui serangkain proses belajar mengajar.

Dari dunia pendidikan inilah dapat menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian yang akan dipergunakan pada waktu yang akan datang. (Septianita, 2009) Perguruan tinggi sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional, harus lebih berperan dalam meningkatkan mutu Pendidikan Nasional. Dalam UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. (Septianita, 2009) Peningkatan kualitas sarjana manajemen tidak bisa terlepas dari tenaga-tenaga pengajar (Dosen).

Dosen merupakan individu yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena dari dosenlah perpindahan ilmu dilakukan kepada mahasiswa selaku peserta didik (Artawan, 2007). Dosen harus mempunyai kualifikasi yang diperlukan bagi penyampaian ilmu kepada mahasiswa. Dengan tenaga dosen profesional, berkompeten, dan berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu pengetahuan, sehingga apa yang disampaikan kepada mahasiswa dapat diterima dan dikembangkan sesuai kemampuan dengan kajian bidang ilmu yang dipilih. Dalam RUU Guru dan Dosen, pengertian kata professional adalah (pasal 1 ayat 5) “Pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi.” Sedangkan menurut Adel M Novin dan John M Tucker (2008), profesional adalah tingkat penguasaan dan pelaksanaan terhadap tiga hal: Knowledge, Skill, dan Character.

Penyelenggaraan pendidikan yang baik meliputi penyediaan sarana dan prasarana (termasuk di dalamnya lembaga pendidikan, pengelola dan tenaga pendidik), menumbuhkembangkan sistem pendidikan yang humanis-substansial, melakukan up-dating dan upgrading secara menyeluruh pada penyelenggaraan pendidikan dan sebagainya. Rangkaian pernyataan diatas menggambarkan idealitas universitas yang semestinya (Septianita, 2009). Maka artikel ini akan membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi khususnya variabel-variabel yang mempengaruhi Pembangunan Pendidikan tinggi islam yaitu Profesionalisme (X1), Profesi (X2), dan Kompetensi (X3), terhadap Kinerja Dosen (y1), oleh Perguruan Tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- 1) Apakah Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen?
- 2) Apakah Profesi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen?
- 3) Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Dosen

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi (Saputra, Masyruroh, et al., 2023).

Sudarmayanti (1996: 144) mengartikan kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Prawirosentono (1999: 2) memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

Kinerja dosen adalah merancang, mengajar dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran. PP No.60 tahun 1999 pasal 3 ayat (1), menyatakan bahwa perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat atau lebih dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat.

Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika (Saputra, Khaira, et al., 2023).

Profesionalisme

Kusnandar (2007:46) mengemukakan bahwa Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.” “Sudarwan Danin (2002:23) mendefinisikan bahwa: Profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu (Nofrialdi et al., 2023).

Profesi

Kata profesi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris profession atau bahasa latin profecus, yang berarti mengakui, pengakuan, menyatakan mampu atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Sudarwan Danin dalam Ramayulis mendefinisikan profesi secara terminologi, yakni sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi, bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. Pekerjaan mental yang dimaksud adalah adanya syarat pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan pekerjaan praktis. Profesi merupakan pekerjaan tertentu yang membutuhkan skill dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemegang profesi tersebut (Ramayulis, 2015 : 143).

Kata Profesi berasal dari bahasa Yunani “pbropbaino” yang berarti menyatakan secara publik dan dalam bahasa Latin disebut “professio” yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. Para politikus Romawi harus melakukan “Professio” di depan publik yang dimaksudkan untuk menetapkan bahwa kandidat yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk menduduki jabatan publik (Sagala, 2013: 2).

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2002), pengertian kompetensi adalah kecakapan, mengetahui, berwenang, dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Definisi kompetensi menurut Depdikbud (1994) adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu dan digunakan secara tepat dengan cara yang konsisten untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Wardiman Djojonegoro (1996:11) memberikan arti kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang terferensi pada performansi yang superior atau pada sebuah pekerjaan. Karakteristik dasar dari kompetensi yang dimaksud adalah: 1. Motivasi

(*motivation*), sesuatu yang secara konsisten menjadi dorongan, dipikirkan, atau diinginkan seseorang untuk kemudian menjadi penyebab munculnya suatu tindakan; 2. Bawaan (*trait*) merupakan suatu kecenderungan untuk secara konsisten merespons situasi atau informasi yang diterima individu; 3. Konsep diri (*self concept*), perilaku, nilai, sifat, yang menggambarkan pribadi seorang individu; 4. Pengetahuan (*knowledge*), keahlian yang dimiliki seorang individu berdasarkan informasi yang dimiliki pada suatu bidang tertentu; 5. Keterampilan (*skill*), kepandaian atau kemampuan untuk melakukan suatu aktivitas mental maupun fisik tertentu. Kompetensi skill mental terdiri atas berpikir analitis dan berpikir konsep tua (Ali et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah adalah metode kualitatif dan tinjauan pustaka (*library research*). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku dan jurnal baik offline di perpustakaan maupun online yang bersumber dari Mendeley, Google Scholar dan media online lainnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan yaitu; jenis penelitian kualitatif ini. Secara umum dalam setiap pembahasan penelitian diperoleh literatur dan sumber, dan atau temuan terkini mengenai peran kepemimpinan dalam organisasi lembaga pendidikan Islam. Kedua, menganalisis segala temuan dari berbagai bacaan, berkaitan dengan kekurangan masing-masing sumber, kelebihan atau keterkaitan masing-masing tentang wacana yang dibahas di dalamnya. Menurut Kaelan, dalam penelitian kepustakaan terkadang bersifat deskriptif dan juga bersifat historis (Kaelan, 2010).

Dalam penelitian kualitatif, tinjauan literatur harus digunakan secara konsisten dengan asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif agar tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti. Salah satu alasan utama dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena penelitian tersebut bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

Untuk itu dalam penelitian kepustakaan, pengumpulan buku harus dilakukan secara bertahap, karena untuk mendapatkan seluruh kebutuhan tersebut di atas dapat dihasilkan melalui perpustakaan, buku, artikel, atau jurnal yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti, dengan menggunakan data dari berbagai sumber. Referensi-referensi tersebut dikumpulkan dengan cara membaca (*text reading*), mengkaji, mempelajari, dan mencatat literatur-literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam makalah ini. Teknik pengumpulan data, dalam hal ini penulis akan mengidentifikasi wacana dari buku, makalah, atau artikel, majalah, jurnal, web (*internet*), atau informasi lain yang berkaitan dengan penulisan judul untuk mencari hal atau variabel dalam bentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kajian peran kepemimpinan dalam organisasi lembaga pendidikan Islam. Sedangkan sebagai model analisis data, penelitian ini menggunakan model analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen

Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan lulusan yang baik, lulusan yang baik berasal dari tim kerja guru yang profesional, guru yang profesional berasal dari pengembangan karir guru, pengembangan karir guru akan menghasilkan guru yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian dari (Ngadimin, Wuradji, 2014) mengungkapkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepala sekolah, ditinjau dari persepsi guru, motivasi kerja guru dan disiplin guru terhadap pengembangan karir guru sekolah dasar di kecamatan Godean, Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif non eksperimen, yang terdiri dari tahapan perencanaan dan penyusunan proposal, validasi instrumen, uji coba instrumen, pengumpulan data penelitian, pengolahan data hasil

dari lapangan dan penyusunan laporan hasil penelitian. Subyek penelitian ini adalah guru di lingkungan UPT Yandik Kecamatan Godean. Ada 198 guru yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,44; motivasi kerja guru 3,20; disiplin guru 3,34 dan pengembangan karir guru 2,94. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan sebesar 18,1% (adjusted $r^2 = 18,1$) dan ($p < 0,05$) terhadap pengembangan karir, motivasi kerja guru berpengaruh signifikan sebesar 7,9% (adjusted $r^2 = 0,079$) dan ($p < 0,05$), terhadap pengembangan karir, dan disiplin guru berpengaruh signifikan sebesar 8,2% (adjusted $r^2 = 0,082$) dan ($p < 0,05$), terhadap pengembangan karir guru sekolah dasar. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin guru berpengaruh signifikan sebesar 24,8% (adjusted R^2) sebesar 0,248 dengan $F 19,955$ ($p < 0,05$) terhadap pengembangan karir guru sekolah dasar di Kecamatan Godean Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengaruh Profesi Terhadap Kinerja Dosen

Penelitian dari (Desy Nurullita Br. Siregar, 2018) menyatakan bahwa: 1) Variabel profesionalisme dosen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Dari hasil pengujian tersebut dapat di buktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyebutkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel profesionalisme dosen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda terbukti kebenarannya; 2) Pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda; 3) Variabel kepuasan dosen (X_2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) karena variabel kepuasan kerja atau (X_2) lebih besar memberikan kontribusinya terhadap Y dibandingkan dengan variabel profesionalisme dosen (X_1); 4) Uji determinasi (R^2) pada tabel 5 diketahui nilai R sebesar 0,825 yang berarti 82,5 % variabel profesionalisme dosen dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen yang sisanya 17,5 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hubungan profesionalisme dosen dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen tergolong tinggi. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen, sehingga untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan nilai R Square yaitu 0,478 atau 47,8% yang artinya bahwa profesionalisme dosen dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 68,1 % dan sisanya sebesar 31,9 % di sumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini; dan 5) Persamaan regresi linier berganda pada tabel 6 sebagai berikut: $Kinerja\ Dosen = 8,813 + 0,158 X_1 + 0,813 X_2$ Dari hasil pengujian hipotesis di atas, diperoleh bahwa dari kedua komponen variabel yang memiliki nilai koefisien positif yaitu profesionalisme dosen dan kepuasan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

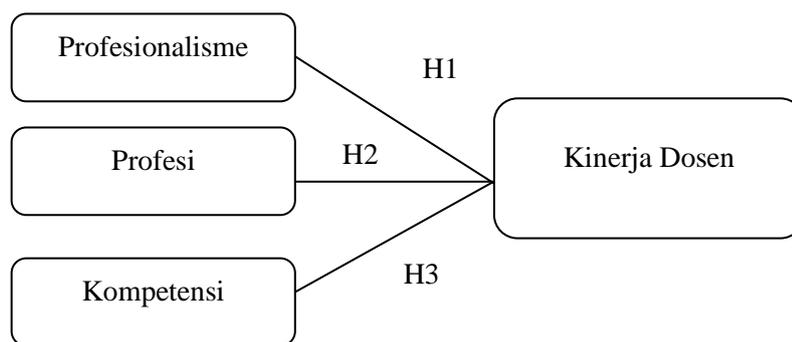
Dalam penelitian (Roro Aditya Novi Wardhani, 2020), setelah dilakukan analisis diperoleh hasil bahwa semua hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada persamaan 1, kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir karena nilai signifikansinya $0,021 < 0,05$; pada persamaan 2 kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi $0,013 < 0,05$; dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karena nilai signifikansinya $0,025 < 0,05$. Kompetensi memiliki

pengaruh terhadap pengembangan karir dan kinerja guru. Selanjutnya, pengembangan karir dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri.

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (tahun)	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1.	(Yunita Ayuni, 2013)	Hubungan Antara Minat Profesi Guru Dan Sikap Keguruan Terhadap Kesiapan Mengajar Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan ketiganya diterima dan terbukti kebenarannya. Sementara itu kesiapan mengajar ditentukan oleh minat profesi guru dan sikap keguruan sebesar 45,00%, sedangkan sisanya 55,00% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini(sama-sama menggunakan Variabel Profesi)	Yang membedakan penelitian ini, pada objeknya yaitu antara guru dan kinerja dosen
2.	(Rafii & Andri, 2015)	Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Pengambilan Keputusan Bagi Auditor	Hasil uji determinasi (R2) menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas,yaitu etika profesi dan kecerdasan emosional sebesar 31,9%, sedangkan sisanya sebesar 68,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini (sama-sama menggunakan variable Profesi)	Yang membedakan penelitian ini pada subjek profesi dan etika profesi

Yang mempengaruhi kinerja dosen sebenarnya sangat banyak, namun focus dari pada jurnal ini adalah untuk melihat dampak sertifikasi dosen terhadap kinerja dosen.



Gambar 1. Rerangka Berpikir

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen sangat berpengaruh,** hal ini terlihat dari kepemimpinan yang baik dan memiliki visi yang jelas akan membantu pengembangan karir guru ke arah yang lebih terjamin.

2. **Pengaruh Profesi terhadap Kinerja Dosen** sangat berpengaruh, hal ini terlihat pada tingkat pendidikan yang tinggi mampu meningkatkan jabatan karir guru, ke arah yang lebih tinggi.
3. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen** Berpengaruh, dengan mutasi maka guru akan melakukan banyak upaya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dan profesional.

Saran

Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor diluar variabel yang diteliti, semisalnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dan lain sebagainya selain faktor-faktor yang sudah dipakai oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman BP. 2022. "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan". Al Urwatul Wutsqa. Volume 2 (01).
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Jarwanto. 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Mediaterra: Yogyakarta.
- John W. Slocum, Jr. 2015 Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior*. Cengage Learning: Canada,. pp. 10.
- Haryanto, 2012: dalam artikel "pengertian pendidikan menurut para ahli <http://belajarsikologi.com/pengertianpendidikan-menurut-ahli/> diakses pada, [Desember 24, 2017
- Imron Fauzi, 2019 "Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 (01), pp: 8.
- Malayu Hasibuan. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta. pp. 88.
- Mukhtar dkk. 2016. *Pengembangan Karir Tenaga Pendidik: Teori dan Aplikasi*: Magnum Pustaka Utama: Yogyakarta. pp. 26-27.
- Ngalim Purwanto. 2017. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 02(01), 1689–1699.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

Sutarto Hp. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu (MMT-TQM) Teori dan Penerapan Di Lembaga Pendidikan*. UNY Press: Yogyakarta.

Yun Iswanto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka: Tangerang pp. 63.