



Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau

Irma Idayati¹, Ronal Aprianto², Adi Diana³
^{1,2,3}Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Email: irmaidayati719@gmail.com¹, ronal.gbs@gmail.com²,
adidiana27@gmail.com³

How to Cite :

Idayati, I., Aprianto, R., diana, A. (2021). Pengaruh Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Di Pts Kota Lubuklinggau. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1324>

ARTICLE HISTORY

Received [14 Maret 2021]

Revised [26 Juni 2021]

Accepted [06 July 2021]

KEYWORDS

Academic Qualifications,
Competence and
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau. Dengan responden sebanyak 34 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi sederhana, koefisien korelasi, uji t, uji regresi berganda, uji determinasi dan uji f. Pengujian hipotesis pertama yaitu variabel Kualifikasi Akademik (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 11,012. Dengan jumlah sampel 34 ditemukan $df = 34 - 2$ pada taraf signifikan sebesar 0,05 nilai kritis t tabel sebesar 1,693. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Kualifikasi Akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen karena $t_{hitung} (11,012) > t_{tabel} (1,693)$. Pengujian hipotesis yang kedua yaitu variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 12,222. Dengan jumlah sampel 34 ditemukan $df = 34 - 2$ pada taraf signifikan sebesar 0,05 nilai kritis t tabel sebesar 1,693. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen karena $t_{hitung} (12,222) > t_{tabel}$

(1,693). Dan pengujian hipotesis ketiga didapat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $77,780 > F_{tabel} = 3,30$ dan tingkat signifikan secara serentak sig F adalah $0,000^b$. Hal ini menunjukkan bahwa Kualifikasi Akademik (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan Kinerja Dosen harus ada Kualifikasi Akademik dan Kompetensi sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen.

ABSTRACT

This study entitled The influence of academic qualifications and competence on the performance of lecturers in PTS Lubuklinggau City. With 34 respondents. This study aims to determine The influence of academic qualifications and competence on the performance of lecturers in PTS Lubuklinggau City. The method used in this study uses a questionnaire and observation. The data analysis technique used is a simple regression test, correlation coefficient, t test, multiple regression test, determination test and f test. The first hypothesis testing is the Academic Qualifications variable (X1) on employee performance (Y) shows t arithmetic produces a coefficient of 11,012. Dergan sample size 34 was found $df = 34 (34-2)$ at a significant level of 0.05 t table critical value of 1.693. With these results it can be said that Academic Qualifications has a Significant influence on employee performance because $t (11,012) > t_{table} (1,693)$. The second hypothesis testing is the Competence variable (X2) on employee performance (Y) shows the count produces a coefficient of 12,222. With a sample size of 34 found $df 34 (34-2)$ at a significant level of 0.05 t critical values: 1.693. With this result it can be said that Competence has a significant effect on employee performance because it is $(12,222) > t_{table} (1,693)$. And the third hypothesis testing found that the value of f obtained was 77,780 $F_{tabel} = 3.30$ and a significant level simultaneously sig F ad is 0,000. This shows that Academic Qualifications and Competence has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the study it can be it is known that to improve Employee Performance there must be adequate Academic Qualifications and Competence in Employees so that they can influence employee performance.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan secara makro yang perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam suatu perguruan tinggi karena sumber daya manusia menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata. Tanpa adanya unsur manusia dalam perguruan tinggi, tidak mungkin dapat bergerak dan menuju yang diinginkan.

Pendidikan yang bermutu adalah dasar penting keberhasilan dalam pembangunan sumber daya manusia. Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4 mengisyaratkan bahwa dosen sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan Nasional. Dosen dan pendidikan tidak dapat dipisahkan, ketika pendidikan mengalami perubahan, maka peran dosen juga mengalami pergeseran. Atas pertimbangan tersebut maka diperlukan keahlian khusus agar para dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dosen merupakan komponen penting dalam pendidikan tinggi, apapun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang dirancang pada akhirnya dosen yang melaksanakan dalam proses belajar mengajar. Mutu pembelajaran sangat tergantung pada kemampuan akademik dan komitmen dosen untuk mengembangkan kompetensinya. Kompetensi seseorang melalui pengetahuan dan latar belakang pendidikan, keterampilan melalui pendidikan serta motivasi dengan tujuan agar didapat aparatur yang terampil, cerdas, produktif, kreatif dan inovatif. Upaya – upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik, tentulah memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain profesionalisme dari pelaku dan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. *Profesionalisme* pada kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, adil dan inklusif, tidak hanya sekedar kecocokan dengan penugasan.

Perguruan Tinggi adalah lembaga pendidikan yang tertinggi dalam sistem pendidikan yang berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik agar tumbuh dan berkembang sebagai masyarakat yang handal dalam mengelola ilmunya dan mampu menerapkan dalam dunia kerja. Perguruan Tinggi Swasta Lubuklinggau, data yang didapat dari Forlap Dikti (2020) terdiri dari Universitas Bina Insan (UNIVBI), Universitas Musi Rawas (UNMURA), Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP), Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari (STAI-BS), Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Bina Nusantara Jaya (STMIK BNJ), Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Fitrah Aldar, Poltekkes Kemenkes Palembang dan Institut Agama Islam (IAI) Al-Azhaar. Kemampuan bersaing dalam perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kinerja manajemen dalam merencanakan strategi yang membangun daya saing yang tinggi. Disamping itu mahasiswa dalam mengambil

keputusan untuk memilih banyak alternatif salah satunya tentang kualifikasi akademik dan kompetensi yang dimiliki dosen

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Wibowo (2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Kasmir (2015) menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari: Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2017) kompetensi adalah sebagai suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku didalam suatu tugas pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, sebagai berikut:

a) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

Kualifikasi Akademik

Menurut Shollah (2018) Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian. Menurut Ermelinda (2014) prinsip kualifikasi akademik berdasarkan Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 28 ayat 1 dan 2 menyatakan:

- a) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b) Kualifikasi akademik sebagai dimaksud pada ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

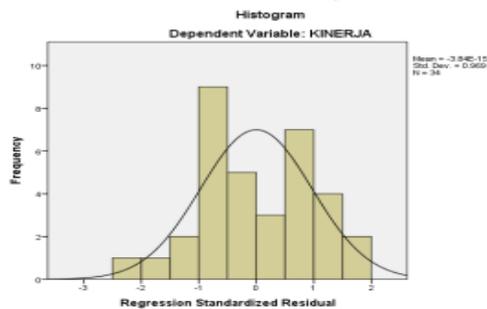
Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Sebelum uji statistik dilakukan, item pernyataan akan lebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas. Data yang diuji berasal dari variabel bebas yaitu kualifikasi akademik dan kompetensi, variabel terikat kinerja. Hasil dari validitas semua indikator dalam setiap item pernyataan terhadap hasil yang diperoleh dari 20 responden Dosen IAI Al-Azhar Lubuklinggau yang terdiri dari prodi Fakultas Tarbiyah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam dan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila *corrected item total correlation* (skor korelasi) $> r_{\text{tabel}}$ 0,444 dengan alpha 5%.

Gambar 1. Histogram

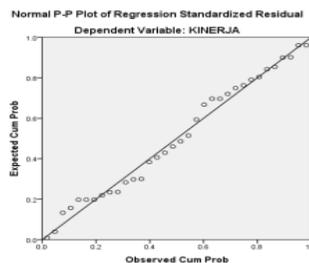


Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2020

Pada gambar diatas data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan output hitogram yang dihasilkan. Pada gambar diatas tampak bahwa tiap data menyebar keseluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada dibawah curva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output dibawah. Hasil normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot



Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2020

Hasil Uji Hipotesis

1. Untuk mengetahui pengaruh kualifikasi akademik terhadap kinerja dosen di STAI-BS Lubuklinggau yaitu berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 11,012. Dengan jumlah sampel 34 ditemukan (df) = $n - k = 34 - 2$ (n adalah responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 32 adalah sebesar 1,693. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kualifikasi Akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t hitung (11,012) > t tabel (1,693). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kualifikasi akademik

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu $R=0,889$ artinya 88% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 12% di pengaruhi variabel lain.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen di STAI-BS Lubuklinggau yaitu berdasarkan uji t dapat menunjukkan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 12,222. Dengan jumlah sampel 34 ditemukan $(df) = n-k = 34-2$ (n adalah responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 32 adalah sebesar 1,693. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t hitung $(12,222) > t$ tabel $(1,693)$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu $R=0,908$ artinya 90% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 10% di pengaruhi variabel lain.

Untuk mengetahui pengaruh kualifikasi akademik dan kompetensi simultan terhadap kinerja dosen di STAI-BS Lubuklinggau yaitu berdasarkan dari hasil perhitungan nilai f, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 77,780 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $(df) = n-k = 34-2-1 = 31$ (n adalah responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk f_{tabel} pada tingkat 31 adalah 3,30. Maka kriteria kinerja adalah $f_{hitung} 77,780 > f_{tabel} 3,30$ sehingga H_0 ditolak dari H_a , diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Kualifikasi Akademik dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau

Pengaruh Kualifikasi Akademik terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 15,360 + 1,309 X_1$ nilai konstan sebesar 15,360 menyatakan bahwa jika kualifikasi akademik tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 15,360, sedangkan koefisien regresi sebesar 1,309 artinya variabel kualifikasi akademik (X_1) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 1,309. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara Kualifikasi Akademik dengan Kinerja adalah sebesar $R=0,889$. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi akademik (X_1) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 11,012. Dengan jumlah sampel 34 ditemukan $(df) = n-k = 34-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 32 adalah sebesar 1,693. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa kualifikasi akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (11,012) > t$ tabel $(1,693)$. Hal ini

berarti bahwa secara parsial variabel kualifikasi akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu $R=0,889$ artinya 88% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 12% di pengaruhi variabel lain.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 13,002 + 1,141 X_2$ nilai konstan sebesar 13,002 menyatakan bahwa jika Kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 13,002 sedangkan koefisien regresi sebesar 1,141 artinya Kompetensi berbuah 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja (Y) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 1,141. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara Kompetensi dengan Kinerja adalah sebesar $R=0,908$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X_2) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 12,222. Dengan jumlah sampel 34 ditemukan (df) = $n-k = 34-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 32 adalah sebesar 1,693. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (11,012) > t_{tabel} (1,693)$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu $R=0,908$ artinya 90% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 10% di pengaruhi variabel lain.

Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan dengan persamaan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 12,479 + 0,448 X_1 + 0,780 X_2$. Nilai konstanta sebesar $a=12,479$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (Kualifikasi Akademik) dan X_2 (Kompetensi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 12,479. Dengan kata lain jika variabel bebas (kualifikasi akademik dan kompetensi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah sebesar 12,479. $b_1=0,4488$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_1 (Kualifikasi Akademik), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_1 (Kualifikais Akademik) akan meningkatkan variabel terikat Y (Kinerja) sebesar 0,448. Jika variabel Kompetensi cenderung meningkat maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya. $b_2=0,780$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_2 (Kompetensi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_2 (Kompetensi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja) sebesar 0,780 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_1 (Kualifikasi Akademik), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_2 (Kompetensi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja) sebesar

0,780. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,834$ hal ini menunjukkan variabel Kualifikasi Akademik (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,834 atau 83% dan setelah disesuaikan nilai sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini. Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai f , diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 77,780 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha = 5\%$ dan $df = 2 (n-k-1) = 34-2-1 = 31$ (n adalah jumlah data). Dengan demikian hasil diperoleh untuk F_{tabel} pada tingkat 31 adalah 3,30 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Kualifikasi Akademik dan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau.

Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel kualifikasi akademik dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kualifikasi Akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (11,012) > t_{tabel} (1,693)$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kualifikasi akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu $R = 0,889$ artinya 88% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 12% dipengaruhi variabel lain.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (12,222) > t_{tabel} (1,693)$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu $R = 0,908$ artinya 90% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 10% dipengaruhi variabel lain.
3. Kualifikasi akademik dan kompetensi simultan terhadap kinerja dosen di STAI-BS Lubuklinggau yaitu berdasarkan dari hasil perhitungan nilai f , diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 77,780 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $(df) = n-k = 34-2-1 = 31$ (n adalah responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk f_{tabel} pada tingkat 31 adalah 3,30. Maka kriteria kinerja adalah $f_{hitung} 77,780 > f_{tabel} 3,30$ sehingga H_0 ditolak dari H_a , diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Kualifikasi Akademik dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Mawardi (2018), "Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Prestasi Akademik Dosen terhadap Mutu Pembelajaran," *J. Pendidik. Agama Islam*, vol. 3, no. 2.
- B. C. Renyut (2017), "The Effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office," *J. Bus. Manag.*, vol. 19, no. 11.
- D. J. Priansa (2018), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- E. Sutrisno (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- E. Y. Awe (2014), "Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bajawa Kabupaten Ngada," *J. Progr. Pascasarj. Univ. Pendidik. Ganesha Progr. Stud. Pendidik. Dasar*, vol. 4.
- I. Fahmi (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah (2014), *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Grafindo Persada.
- S. M. Dianti (2018), "Hubungan Kualifikasi Akademik Guru dengan Manajemen Kesiswaan di RA/TK/PAUD se-Kecamatan Bandar Hulan Kabupaten Simalungun," *J. Raudhah*, vol. 06.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar (2019), *Pengantar Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- W. Sujarweni (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.