



Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Dosen

Pribadi Asih

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang, Banten, Indonesia

E-mail: pribadi.asih@ppicurug.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-01 Keywords: <i>Vocational; Competence; Career Development; Facilities and Infrastructure.</i>	Vocational education plays an important role in providing a ready-made professional workforce. The success of vocational education in the process of teaching and learning activities cannot be separated from the collaboration between companies/industries and educational institutions, which is currently better known as independent learning. Lecturers have an important role in realizing that graduates with minimum standards are to be accepted back in society and in the industrial world. One of the indicators of the role of lecturers in the world of education can be measured through good lecturer performance. This study aims to determine the influence of competence, career development and infrastructure on the performance of lecturers carried out at the Indonesian Aviation Polytechnic Curug which is one of the official universities under the Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia in the Tangerang area, Banten. The sample determination technique is carried out through purposive sampling techniques, and the data are analyzed using multiple linear analysis techniques. The analysis results show that the competency variable does not affect the performance of lecturers. In contrast, the variables of career development and facilities and infrastructure affect the performance of lecturers. Together, the variables of competence, career development, and facilities of facilities and infrastructure affect the performance of lecturers.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-01 Kata kunci: <i>Vokasi; Kompetensi Pengembangan Karir; Sarana dan Prasarana.</i>	Pendidikan vokasi memegang peranan penting dalam menyediakan tenaga kerja profesional yang siap pakai. Keberhasilan pendidikan vokasi dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak lepas dari kerjasama antara perusahaan/industri dengan lembaga pendidikan yang saat ini lebih dikenal dengan istilah merdeka belajar. Dosen memiliki peran penting dalam mewujudkan lulusan dengan standar minimal untuk bisa diterima kembali di masyarakat maupun di dunia industri. Salah satu indikator peranan dosen dalam dunia pendidikan dapat diukur melalui kinerja dosen yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan sarana prasarana terhadap kinerja dosen yang dilakukan di Politeknik Penerbangan Indonesia Curug yang merupakan salah satu perguruan tinggi kedinasan dibawah Kementerian Perhubungan Republik Indonesia di wilayah Tangerang, Banten. Teknik penentuan sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling, data dianalisis menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak mempengaruhi kinerja dosen, sedangkan pada variabel pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja dosen. Secara bersama-sama variabel kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja dosen.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam membentuk masyarakat Indonesia untuk mampu berprestasi dan bersaing secara sehat dan baik dalam kehidupan sehari-hari (Aspi dan Syahrani 2022). Pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Syahrani et al., 2022) dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta

pembudayaan dan juga pemberdayaan bangsa (Novita dan Yulianti, 2020).

Pendidikan vokasi memegang peranan yang penting dalam menyediakan tenaga kerja profesional (Syahrani et al., 2022). Keberhasilan pendidikan vokasi dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak lepas dari kerjasama antara perusahaan/industri (Atmawati, Samsudi dan Sudana, 2017) dengan lembaga pendidikan yang saat ini lebih dikenal dengan istilah merdeka belajar (Annisa Alfath, Fara Nur Azizah dan Dede Indra Setiabudi, 2022). Pendidikan tetap menjadi

tanggung jawab negara (Huda dan Hidayat, 2021), namun sayangnya tidak seluruh daerah memiliki letak geografis yang mudah untuk dijangkau (Hadiyat, 2014), masih banyak di negara Indonesia yang terisolir dari dunia luar sehingga masih ditemukan daerah dengan tingkat pendidikan dan juga perekonomian jauh tertinggal dibandingkan dengan daerah lainnya (I. Prasetyo et al., 2021; Prasetyo et al., 2021).

Peranan transportasi sangat mempengaruhi dunia perekonomian (Kalbuana et al., 2021; Luwihono et al., 2021; Kalbuana, Kusiayah, et al., 2022; Kalbuana, Taqi, et al., 2022) maupun pendidikan (Yuliana, Setyadi dan Asih, 2020). Daerah yang ditunjang dengan transportasi yang memadai dinilai lebih baik dibandingkan dengan daerah yang terisolir (Kadarisman, Gunawan dan Ismiyati, 2016). Peranan transportasi baik di wilayah darat, laut maupun udara (Islammudin dan Mardijono, 2023) sangat membantu meningkatkan perekonomian bahkan saat ini dipandang sebagai kebutuhan utama. Kebijakan transportasi di suatu daerah dengan daerah lainnya belum seragam (Kadarisman, Gunawan dan Ismiyati, 2016), sehingga perlu didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan pendidikan formal maupun informal. Dalam mewujudkan penyediaan Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan mampu bersaing di era globalisasi (Gusdwisari, 2020; Asih, 2022), maka di suatu lembaga pendidikan tinggi perlu ditunjang dengan kualitas SDM berupa dosen yang telah memiliki kompetensi (Ramdhan dan Siregar, 2019). Pemenuhan kompetensi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan juga pelatihan, sehingga hasilnya memberikan peningkatan kemampuan, keterampilan, dosen (Gusdwisari, 2020) dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya dan kompetensi yang dimiliki semakin baik.

Kompetensi merupakan orang yang juga di pandang ahli dalam bidangnya (Ekowati dan Arianto, 2022; Mustaan dan Hamdi, 2022) dan penguasaan materi secara luas dan dalam sehingga dapat dinyatakan sebagai dosen yang profesional dan memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi kewajibannya dan memenuhi standar kompetensi yang di terapkan dalam standar nasional pendidikan (Atmawati, Samsudi dan Sudana, 2017) dengan kepemilikan kompetensi maka seseorang dapat melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik (Wahyudi, Marantika dan Yusup, 2022).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh (Shaputra dan Hendriani, 2015; Deswarta, 2017; Darwis, Tamsah dan Ilyas, 2018; Novita dan Yulianti, 2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen, namun penelitian yang dilakukan oleh (Zulpriyadi, Badaruddin dan Daud, 2022) menyatakan bahwa kompetensi dosen tidak mempengaruhi kinerja dosen.

Pengembangan karir merupakan suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan (Zulpriyadi, Badaruddin dan Daud, 2022). Pengembangan karir dapat berupa aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi (Purnawati, Widyani dan Devy, 2021), sehingga mampu mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi (Dewi, Sapta dan Rihayana, 2022) untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh (Sinollah, Zarkasih dan Arsyianto, 2020; Zulpriyadi, Badaruddin dan Daud, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen, namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shaputra dan Hendriani, 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja dosen.

Sarana prasarana yang memadai menjadi kunci keberhasilan kinerja dosen (Awaluddin, 2016). Sarana prasarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien (Sinta, 2019). Sebagaimana dalam temuan (Darwis, Tamsah dan Ilyas, 2018) bahwa terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja dosen, artinya untuk mendapatkan kinerja yang tinggi diperlukan penyediaan sarana prasarana. Senada dengan penelitian Darwis, (Arif, Darmawang dan Nahriana, 2021) juga menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara sarana dan prasarana terhadap kinerja dosen.

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja dosen sebagai pengajar dengan memiliki kinerja yang unggul (Gusdwisari, 2020). Kinerja yang merupakan titik penting organisasi untuk

mencapai hasil yang diinginkan menjadi sangat sentral. Untuk itu menjadi fokus dan menjadi alasan setiap pengelolaan sumberdaya manusia yang baik melakukan sebuah evaluasi yang akan menjadikan setiap dosen memiliki kinerja yang optimal (Sinollah, Zarkasih dan Arsyianto, 2020).

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian asosiatif bertujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Widagdo, Kalbuana dan Yanti, 2020; Yulistian, Kalbuana dan R., 2020; Christelia *et al.*, 2021; Hendriarto *et al.*, 2021; B. Prasetyo *et al.*, 2021; Kalbuana, Suryati dan Pertiwi, 2022; Kusiyah, Kalbuana dan Rusdiyanto, 2022). Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka, yang dilakukan secara hati-hati dan sistematis (Arnas *et al.*, 2021; Dewi *et al.*, 2021; Kalbuana, Suryati dan Pertiwi, 2022). Penelitian ini meliputi tiga variabel bebas kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana, serta satu variabel terikat yaitu kinerja dosen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug (PPI Curug) yang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Kedinasan yang ada dibawah Kementerian Perhubungan Republik Indonesia di wilayah Tangerang, Banten (Sihono *et al.*, 2021; Abdusshomad *et al.*, 2022; Hendra *et al.*, 2022; Kalbuana, Kurnianto, *et al.*, 2022) sebanyak 70 orang. Diperoleh 60 data dosen dan terdapat 3 sampel yang dinyatakan tidak valid sehingga dikeluarkan dari sampel untuk dilakukan pengujian. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemik, yang mana kegiatan belajar mengajar masih dilakukan secara online. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner melalui google forms. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis menggunakan analisis Uji-t dengan bantuan aplikasi SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan google forms sebagai media pengambilan data, yang dilakukan secara online. Kuesioner terlebih dahulu dimasukkan kedalam google form dan juga dikirimkan link-nya kemasing-masing dosen untuk dilakukan pengisian pada form yang telah disediakan. Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji tiga variabel bebas

kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana, serta satu variabel terikat yaitu kinerja dosen pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug (PPI Curug).

Tabel 1. Uji Hipotesis (t-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	-.101	.663	-.153	.879
	Kompetensi	.024	.179	.018	.135
	Pengembangan Karir	.462	.147	.443	3.149
	Sarana Prasarana	.143	.065	.379	2.179

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Terdapat empat variabel yang dilakukan pengujian yaitu kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana sebagai variabel independen serta satu variabel dependen yaitu kinerja dosen. Pada pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil kompetensi tidak mempengaruhi kinerja dosen dengan nilai signifikan 0,893, hipotesis kedua diperoleh hasil pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai signifikan 0,003, sedangkan hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai signifikan 0,034.

Tabel 2. Uji Simultasn (f-test)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.700	3	19.900	29.690	.000 ^b
	Residual	34.853	52	.670		
	Total	94.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen
b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Pengembangan Karir, Kompetensi

Pada pengujian secara bersama-sama diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa secara bersama-sama ketiga variabel kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana mempengaruhi variabel kinerja dosen.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.610	.81869

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Pengembangan Karir, Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai adjusted r square sebesar 0,610 yang berarti bahwa ketiga variabel yang digunakan yaitu kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana mempengaruhi variabel kinerja dosen sebesar 61%, sedangkan 39%

variabel kinerja dosen dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen.

Kompetensi merupakan orang yang di pandang ahli dalam bidangnya dan juga penguasaan materi secara luas dan dalam sehingga dapat dinyatakan sebagai dosen yang profesional dan akan memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi kewajibannya dan memenuhi standar kompetensi yang di terapkan dalam standar nasional pendidikan dengan memiliki kompetensi yang memadai maka seseorang dapat melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik (Fathorrahman, 2017). Hasil penelitian ini berseberangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Shaputra dan Hendriani, 2015; Deswarta, 2017; Darwis, Tamsah dan Ilyas, 2018; Novita dan Yulianti, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zulpriyadi, Badaruddin dan Daud, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dosen tidak mempengaruhi kinerja dosen. Peningkatan kompetensi dosen dalam penelitian ini berupa kesempatan untuk dapat melanjutkan studi lanjut ke S3, pengembangan diri untuk mengikuti kursus, pelatihan, seminar, workshop, magang industri, studi banding dalam dan luar negeri tidak mempengaruhi kinerja dosen. Hasil penelitian tersebut didukung dari fakta lapangan yang salah satunya dipengaruhi usia dosen pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug. Dosen pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug sebagian besar diatas usia 40 tahun sehingga kesempatan untuk memperoleh beasiswa untuk dapat melanjutkan kuliah S3 cukup sulit, karena beberapa penyedia beasiswa di Indonesia misalnya LPDP menyaratkan batas usia maksimal pelamar pada jenjang Doktor (S3) paling tinggi 40 tahun. Hal lain yang menjadi bahan pertimbangan bagi dosen muda dengan usia dibawah 40 tahun pada saat mengambil beasiswa S3 adalah hilangnya tunjangan sertifikasi dosen dan penurunan grade remunerasi dari fungsional dosen menjadi

fungsional umum pada saat menjalankan tugas belajar (apabila masa penugasan diatas 6 bulan) sesuai dengan peraturan yang berlaku yang langsung berakibat cukup signifikan terhadap *take home pay* dosen menjadi pertimbangan tersendiri pada saat mengambil penawaran beasiswa S3 ini.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dosen.

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawainya merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sinollah, Zarkasih dan Arsyianto, 2020; Zulpriyadi, Badaruddin dan Daud, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.

Salah satu pengembangan karir bagi dosen adalah kenaikan jabatan akademik kearah yang lebih tinggi, misalnya kenaikan jabatan fungsional dari asisten ahli ke lektor, dari lektor ke jenjang lektor kepala maupun jenjang lektor kepala ke profesor. Pengembangan karir masih dipandang sebagai hal yang sangat menarik bagi dosen karena berhubungan langsung dengan gaji dan *take home pay* yang akan diterima. Harapan dosen untuk terus dapat naik pada jenjang jabatan yang lebih tinggi cukup besar, namun dari data responden yang ada masih terdapat permasalahan terkait dengan kenaikan jenjang jabatan ke lektor kepala. Postur pada jenjang jabatan akademik lektor sangatlah gemuk (lebih dari 60% responden yang masuk ada pada jenjang ini), bahkan terdapat dosen pada jenjang ini dengan usia jabatan lebih dari 10 tahun yang normalnya dapat dilakukan antara 4 sd 8 tahun. Kesulitan karir dosen ke jenjang lektor kepala ini tidak lepas dari peraturan kemendikbud yang mensyaratkan untuk dapat naik kejenjang Lektor Kepala maka dosen harus berpendidikan Doktor (S3) atau dapat dilakukan melalui penulisan pada Jurnal Internasional bereputasi. Konsentrasi pendidikan Magister (S2) yang dimiliki dosen di Politeknik Penerbangan Indonesia Curug tidak seluruh linier dengan pendidikan sarjananya

(S1) sehingga sangat berdampak dengan arah penelian dosen untuk melakukan penelitian dan melakukan publikasi pada jurnal internasional bereputasi untuk dijadikan sebagai syarat khusus kenaikan jabatan ke jenjang Lektor Kepala/Profesor.

3. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap kinerja dosen.

Sarana dan juga prasarana pendidikan merupakan semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Darwis, Tamsah dan Ilyas, 2018; Arif, Darmawang dan Nahrana, 2021) yang menyatakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.

Sarana dan prasarana ini dapat berupa ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pembelajaran, pendukung kegiatan penelitian dan juga pengabdian masyarakat, ketersediaan fasilitas internet maupun teknologi informasi, ketersediaan jurnal terakreditasi sebagai media publikasi karya ilmiah dan lain-lain. Sarana prasarana yang memadai ini menjadi salah satu kunci keberhasilan kinerja dosen, hal tersebut dikarenakan tugas dosen tidak hanya melakukan pengajaran saja namun tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga diharapkan dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang baik mampu meningkatkan kinerja dosen khususnya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut: pada variabel kompetensi tidak mempengaruhi kinerja dosen, sedangkan pada variabel pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja dosen. Sedangkan secara bersama-sama variabel kompetensi, pengembangan karir dan fasilitas sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug.

B. Saran

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perguruan tinggi kedinasan saja dimana seluruh dosen adalah PNS (aparatur sipil negara). Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada perguruan tinggi negeri maupun swasta serta memasukkan variabel lain yang disinyalir mampu mempengaruhi kinerja dosen seperti gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdusshomad, A. et al. (2022) "Analisis Bibliometrik Publish or Perish (Pop) Kepada Guru Man 3 Kulonprogo Yogyakarta," As-Sidanah: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(2), hal. 161-171. doi: 10.35316/assidanah.v4i2.161-171.
- Annisa Alfath, Fara Nur Azizah dan Dede Indra Setiabudi (2022) "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar," Jurnal Riset sosial humaniora, dan pendidikan, 1(2), hal. 42-50. doi: 10.56444/soshumdik.v1i2.73.
- Arif, M., Darmawang, D. dan Nahrana, N. (2021) "Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen," Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event, 3(1), hal. 70-76. doi: 10.33649/pusaka.v3i1.78.
- Arnas, Y. et al. (2021) "Factors Affecting Earning Management On Transportation Corporations In Indonesia," International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 5(1), hal. 150-159. Tersedia pada: <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2170/1012> (Diakses: 7 September 2021).
- Asih, P. (2022) "Peran E-Leadership dan E-Culture di Era Digital," 6(2), hal. 3959-3966.
- Aspi, M. dan Syahrani (2022) "Profesional guru dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi pendidikan," Indonesian Journal of Education (INJOE), 3(2), hal. 291-300. doi: 10.54443/injoe.v3i2.35.

- Atmawati, A., Samsudi, S. dan Sudana, I. M. (2017) "Keefektifan Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan Berbasis Industri pada Kompetensi Keahlian Teknik Audio Video," *Journal of Vocational and Career Education*, 2(2). doi: 10.15294/jvce.v2i2.13809.
- Awaluddin, M. (2016) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makassar," *Assets*, 6(1), hal. 116–125.
- Christelia, S. et al. (2021) "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage dan Nilai Perusahaan Terhadap Tax Avoidance Kasus Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (JII)," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 12(2), hal. 190–202. Tersedia pada: <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/340/258> (Diakses: 7 September 2021).
- Darwis, Tamsah, H. dan Ilyas, G. B. (2018) "Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Dosen melalui Proses Pembelajaran di Akademi Ilmu Pelayaran AIPI Makassar," *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Deswarta (2017) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau," *Jurnal Valuta*, 3(1), hal. 19–39.
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S. dan Rihayana, I. G. (2022) "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt," *Jurnal Emas*, 3(3), hal. 71–90.
- Dewi, G. K. et al. (2021) "Pengaruh GCG, Leverage, Pengungkapan CSR terhadap Performance Financial pada Perbankan Syariah di Indonesia dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3). Tersedia pada: <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/3600> (Diakses: 15 Desember 2021).
- Ekowati, S. dan Arianto, T. (2022) "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu," *urnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), hal. 551–558. Tersedia pada: <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1937%0Ahttps://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/1937/1492>.
- Fathorrahman (2017) "Kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial dosen," *Akademika*, 15(1), hal. 1–6.
- Gusdwisari, B. (2020) "Digital Skill Education Concept, Upaya Peningkatan Kualitas Generasi Muda dan Mengurangi Tingkat Pengangguran Menuju SDGs 2030," *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, hal. 216–223.
- Hadiyat, Y. D. (2014) "View of Kesenjangan Digital di Indonesia (Studi Kasus di Kabupaten Wakatobi).pdf," *Jurnal Pekommas*, 17(2). Tersedia pada: <https://jurnal.kominfo.go.id/index.php/pekommas/article/view/1170203/180>.
- Hendra, O. et al. (2022) "Pengenalan Budaya Keselamatan Bagi Pelajar Sekolah Menengah Kejuruan Penerbangan," *Darmabakti: Jurnal Inovasi Pengabdian dalam Penerbangan*, 2(2), hal. 72–77.
- Hendriarto, P. et al. (2021) "Understanding the Implications of Research Skills Development Framework for Indonesian Academic Outcomes Improvement," *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2), hal. 51–60. doi: 10.25217/JI.V6I2.1405.
- Huda, M. W. S. dan Hidayat, A. (2021) "Quo Vadis Pendidikan di Masa Pandemi: Menyoal Tanggung Jawab Negara terhadap Hak atas Pendidikan Peserta Didik," *Seminar Nasional Hukum universitas Negeri Semarang*, 7(1), hal. 177–196. Tersedia pada: <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snh/article/view/711>.
- Islammudin, M. dan Mardijono, H. R. A. (2023) "Implementasi Permenhub nomor 18 tahun 2021 tentang pengawasan angkutan barang," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political*

- Governance, 3(1), hal. 518–528. doi: 10.53363/bureau.v3i1.198.
- Kadarisman, M., Gunawan, A. dan Ismiyati, I. (2016) “Kebijakan Manajemen Transportasi Darat Dan Dampaknya Terhadap Perekonomian Masyarakat Di Kota Depok,” *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 3(1), hal. 41. doi: 10.54324/j.mtl.v3i1.140.
- Kalbuana, N. et al. (2021) “Earnings Management Is Affected By Firm Size, Leverage And Roa: Evidence From Indonesia,” *Academy of Strategic Management Journal. Allied Business Academies*, 20(SpecialIssue2), hal. 1–12. Tersedia pada: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85107756548&partnerID=40&md5=f648ed22972be531e4986f7c43a47ad4>.
- Kalbuana, N., Kusiayah, K., et al. (2022) “Effect of profitability, audit committee, company size, activity, and board of directors on sustainability Effect of profitability, audit committee, company size, activity, and board of directors on sustainability,” *Cogent Business & Management. Cogent OA*, 9(1), hal. 1–17. doi: 10.1080/23311975.2022.2129354.
- Kalbuana, N., Kurnianto, B., et al. (2022) “Peningkatan Kemampuan Personil Penerbangan Pada Pelayanan Jasa Kebandarudaraan Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Bandar Udara,” *Pengmasku*, 2(1), hal. 57–65. doi: 10.54957/PENGMASKU.V2I1.190.
- Kalbuana, N., Taqi, M., et al. (2022) “The Effect of Profitability, Board Size, Woman on Boards, and Political Connection on Financial Distress,” *Cogent Business and Management*, 9(1), hal. 0–22. doi: 10.1080/23311975.2022.2142997.
- Kalbuana, N., Suryati, A. dan Pertiwi, C. P. A. (2022) “Effect of Company Age, Audit Quality, Leverage and Profitability on Earnings Management,” *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), hal. 389–399. Tersedia pada: <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/4796/2057>.
- Kusiayah, Kalbuana, N. dan Rusdiyanto (2022) “Pengaruh narsisme ceo dan arus kas bebas terhadap kinerja perusahaan,” *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 5(1), hal. 36–45.
- Luwihono, A. et al. (2021) “Macroeconomic effect on stock price: Evidence from Indonesia,” *Accounting. Growing Science*, 7(5), hal. 1189–1202. doi: 10.5267/j.ac.2021.2.019.
- Mustaan dan Hamdi, N. (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah,” *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), hal. 4047–4060.
- Novita, M. dan Yulianti, P. (2020) “Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), hal. 241–254. doi: 10.47233/jebd.v22i2.137.
- Prasetio, J. E. et al. (2021) “Corporate Social Responsibility Community Development And Empowerment Program In Indonesia,” *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(S1), hal. 1–10. Tersedia pada: <https://www.abacademies.org/articles/corporate-social-responsibility-community-development-and-empowerment-program-in-indonesia.pdf> (Diakses: 7 September 2021).
- Prasetyo, B. et al. (2021) “Effect Of Company Value, Leverage, And Company Size On Profit Persistence In Jakarta Islamic Index (JII) Listed Companies,” *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(1), hal. 128–136. Tersedia pada: <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2164/1010> (Diakses: 7 September 2021).
- Prasetyo, I. et al. (2021) “Vocational Training Has An Influence On Employee Career Development: A Case Study Indonesia,” *Academy of Strategic Management Journal. Allied Business Academies*, 20(2), hal. 1–14. Tersedia pada: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

85104263411&partnerID=40&md5=45d5a
fb967dbe1c4405200772d9b2128

- Purnawati, P., Widayani, A. A. D. dan Devy, N. P. R. (2021) "Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja," *Widya Manajemen*, 3(1), hal. 57-69. doi: 10.32795/widyanamanajemen.v3i1.1168.
- Ramdhan, D. F. dan Siregar, H. S. (2019) "Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)," *Jurnal Perspektif*, 3(1), hal. 75. doi: 10.15575/jp.v3i1.40.
- Shaputra, A. rahyu dan Hendriani, S. (2015) "Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru," *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), hal. 1-17. Tersedia pada: <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>.
- Sihono, S. et al. (2021) "Pemantapan Dan Refreshing Materi Electrical & Elektronik Untuk Guru Smk Penerbangan Di Jawa Tengah Dan Sekitarnya," *Jubaedah: Jurnal Pengabdian dan Edukasi Sekolah (Indonesian Journal of Community Services and School Education)*, 1(1), hal. 12-19. doi: 10.46306/jub.v1i1.2.
- Sinollah, Zarkasih, K. dan Arsyianto, M. T. (2020) "Analisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan," *Ekonomi Manajemen*, 6(1), hal. 31-39.
- Sinta, I. M. (2019) "Manajemen Sarana dan Prasarana," *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 4(1), hal. 77-92. doi: 10.15575/isema.v3i2.5645.
- Syakhriani, A. W. et al. (2022) "Sistem Pendidikan di negara Indonesia," *Adiba: Journal of Education*, 2(3), hal. 386-398.
- Wahyudi, D., Marantika, A. dan Yusup, Y. (2022) "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), hal. 887-898. doi: 10.36778/jesya.v5i1.658.
- Widagdo, R. A., Kalbuana, N. dan Yanti, D. R. (2020) "Pengaruh Capital Intensity, Ukuran Perusahaan, Dan Leverage Terhadap Tax Avoidance Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index," *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 3(2), hal. 46-59. doi: 10.34128/jra.v3i2.56.
- Yuliana, D., Setyadi, K. dan Asih, P. (2020) "Pengalaman Penumpang Terhadap Penerapan Digitalisasi Fasilitas Bandara di Bandara Udara Kualanamu Medan," *Warta Ardhia*, 46(2), hal. 84-95.
- Yulistian, N., Kalbuana, N. dan R., A. N. B. (2020) "Pengaruh Intellectual Capital, Tata Kelola Perusahaan Dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba," *JABI (Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia)*, 3(1), hal. 56-71. Tersedia pada: <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JABI/article/view/3830>.
- Zulpriyadi, Badaruddin dan Daud, A. (2022) "Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dosen dan knowledge management terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia," *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), hal. 845-858.