

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA MENGAJAR DOSEN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI UIN PALOPO

Riska Haerani¹, Mawardi², Firman Patawari³

Universitas Islam Negeri Palopo

riskahaerany@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource development on the teaching performance of lecturers in the Islamic Education Management Program at Universitas Islam Negeri Palopo. The research is motivated by the importance of improving lecturer quality as professional educators in supporting higher education standards. A quantitative approach with a survey method was employed. The population consisted of 10 lecturers, all of whom were selected as research samples using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using simple linear regression with SPSS at a significance level of 0.05. The results indicate that human resource development has a positive and significant effect on lecturers' teaching performance, with a significance value of $0.028 < 0.05$. The findings demonstrate that improvements in motivation, professional personality, and skills contribute to better planning, implementation, and evaluation of learning processes. Therefore, continuous human resource development is a crucial strategy to enhance lecturer performance and improve the quality of higher education.

Keywords: *Human Resource Development, Lecturer Teaching Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Palopo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas dosen sebagai pendidik profesional dalam mendukung mutu pendidikan tinggi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 10 dosen dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS pada taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar dosen dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, kepribadian profesional, dan keterampilan dosen berkontribusi terhadap peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

Kata Kunci: *Pengembangan SDM, Kinerja Mengajar Dosen*

A. Pendahuluan

Dosen memainkan peran yang sangat penting dan strategis dalam kemajuan sebuah perguruan tinggi karena mereka adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga merupakan salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan dan menjamin suasana akademik yang baik.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja dosen yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan penelitian Suspahariati dan Bambang yang menyatakan bahwa dengan menjalankan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja dosen. Adanya kegiatan memberikan hal positif bagi dosen, seperti bertambahnya wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari adanya pelatihan dan pengembangan dosen. Sehingga melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan hasil kerja para dosen.

Menurut David C McClelland (1985), Program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk mencapai satu atau lebih dari tujuan berikut: meningkatkan kepercayaan diri seseorang, kedua meningkatkan keterampilan mereka dalam satu atau lebih bidang keahlian, dan ketiga meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan mereka dengan cara yang memuaskan. Terdapat 3 indikator penting untuk mengukur pengembangan sumber daya manusia yaitu, motivasi, kepribadian, serta keterampilan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi. Nurul Hidayati Murtafiah menyatakan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan handal. Sejalan dengan itu, Silvy Gadzali menyimpulkan bahwa pengembangan SDM yang terstruktur melalui pelatihan dan pembinaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dan Lubis menambahkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknologi dan pedagogik berdampak positif terhadap kualitas pengajaran. Selain itu, Yusuf dkk. (2021) menemukan bahwa pengembangan SDM memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja dosen dalam mendukung visi dan misi fakultas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi faktor strategis dalam meningkatkan motivasi, keterampilan, dan profesionalitas dosen dalam melaksanakan tugas akademiknya.

Di era digital saat ini, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran menjadi indikator penting dari kinerja dosen. Meskipun UIN Palopo telah menyediakan berbagai fasilitas digital learning, masih terdapat dosen yang belum mengintegrasikan teknologi secara optimal dalam proses belajar mengajar, baik dalam penggunaan Learning Management System (LMS), aplikasi presentasi interaktif, maupun media digital lainnya.

Secara konseptual, kinerja mengajar dosen mencerminkan kemampuan pedagogik dan profesional dosen dalam merancang pembelajaran yang terstruktur, menyampaikan materi secara jelas dan sistematis, mengelola kelas secara efektif, serta melakukan refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Menurut Glickman (2001), kinerja mengajar yang efektif mencakup keterampilan dosen dalam merencanakan, melaksanakan, mengelola, serta mengevaluasi pembelajaran dengan tujuan untuk mengembangkan pemahaman dan keterlibatan peserta didik.

Dalam konteks perguruan tinggi, pengembangan sumber daya manusia memiliki tantangan tersendiri seiring dengan tuntutan peningkatan mutu pendidikan, capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), serta perkembangan teknologi pembelajaran digital yang semakin pesat. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo merupakan lokasi yang strategis untuk mengkaji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen karena sebagai bagian dari perguruan tinggi keagamaan negeri, program studi ini memiliki dinamika akademik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam serta memberikan bukti empiris mengenai pentingnya pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu pembelajaran di perguruan tinggi.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*), di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa angket yang disusun berdasarkan indikator pengembangan sumber daya manusia yang meliputi motivasi, kepribadian, dan keterampilan, serta indikator kinerja mengajar dosen yang mencakup perencanaan pembelajaran yang terstruktur, penyampaian materi yang efektif, pengelolaan kelas yang baik, refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana untuk menggambarkan karakteristik data, serta analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen.

C. Hasil

Hasil penelitian diperoleh dari data pengisian angket sebanyak 10 responden yang dianalisis melalui uji statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik pada variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel kinerja mengajar dosen diukur berdasarkan total skor yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden. Berikut hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui Aplikasi SPSS.

Tabel: 1 Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan SDM	10	16	40	31.10	10.071
Kinerja Mengajar Dosen	10	24	63	42.60	15.756
Valid N (listwise)	10				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 10 responden ($N = 10$). Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,10 serta simpangan baku (standar deviasi) sebesar 10,071. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengembangan SDM berada pada kategori baik, namun terdapat variasi yang cukup besar antar responden dalam hal pelaksanaan atau persepsi terhadap pengembangan SDM tersebut.

Sementara itu, variabel Kinerja Mengajar Dosen memiliki nilai minimum sebesar 24 dan maksimum sebesar 63, dengan rata-rata sebesar 42,60 serta simpangan baku sebesar 15,756. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja mengajar dosen cenderung berada pada kategori baik, namun nilai

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo

simpangan baku yang relatif tinggi menunjukkan adanya perbedaan yang cukup lebar antar responden dalam hal kinerja mengajar.

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif ini memberikan gambaran bahwa baik pengembangan SDM maupun kinerja mengajar dosen berada pada tingkat yang cukup tinggi, namun masih terdapat keragaman data di antara responden. Variasi ini dapat menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut guna melihat hubungan atau pengaruh antara pengembangan SDM terhadap kinerja mengajar dosen.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah melakukan uji deskriptif yang, kemudian dilakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan Aplikasi SPSS.

Tabel: 2 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.098	13.050		.697	.505
	Pengembangan SDM	1.077	.401	.689	2.686	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Dosen

Berdasarkan tabel koefisien di atas, diperoleh persamaan $Y = 9.098 + 1.077X$. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila nilai variabel X (*Pengembangan SDM*) bernilai 0, maka nilai variabel Y (*Kinerja Mengajar Dosen*) diperkirakan sebesar 9,098. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari pengembangan SDM, kinerja mengajar dosen tetap memiliki nilai dasar sebesar 9,098. Sedangkan Nilai koefisien ini menunjukkan arah dan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. Angka 1,077 berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel X akan meningkatkan nilai Y sebesar 1,077 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Karena nilainya positif, maka hubungan antara kedua variabel bersifat searah, dimana semakin tinggi pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula kinerja mengajar dosen.

Dapat disimpulkan bahwa persamaan ini menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara matematis antara pengembangan SDM (X) terhadap kinerja mengajar dosen (Y). Artinya, upaya peningkatan dalam pengembangan SDM (misalnya pelatihan, peningkatan kompetensi, atau pengembangan profesional dosen) akan diikuti oleh peningkatan kinerja mengajar dosen.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, selanjutnya dilakukan uji T untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mengajar dosen.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo

Tabel: 3 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.098	13.050		.697	.505
	Pengembangan SDM	1.077	.401	.689	2.686	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Dosen

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,077 dengan nilai t hitung sebesar 2,686 dan tingkat signifikansi sebesar 0,028. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar Dosen di Universitas Islam Negeri Palopo. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja mengajar dosen sebesar 1,077 satuan. Sementara itu, nilai konstanta sebesar 9,098 dengan signifikansi 0,505 menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan, namun hal tersebut tidak memengaruhi kesimpulan utama penelitian karena fokus analisis terletak pada variabel independen. Dengan demikian, hasil uji t ini membuktikan bahwa secara parsial Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja mengajar dosen, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

D. Pembahasan

Pembahasan ini menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan rumusan masalah dengan mengaitkan pada teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di MPI UIN Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada dosen Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari tingginya motivasi dosen dalam mengikuti pelatihan, workshop, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya, adanya komitmen dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi, serta kemampuan dosen dalam meningkatkan keterampilan pedagogik dan pemanfaatan teknologi pembelajaran. Indikator pengembangan SDM yang meliputi motivasi, kepribadian, dan keterampilan menunjukkan bahwa dosen memiliki kesadaran untuk terus mengembangkan kompetensinya sebagai pendidik profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap kesiapan dan kualitas dosen dalam melaksanakan tugas akademik.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Silvy Gadzali yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan secara terstruktur mampu meningkatkan kinerja dosen, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian Lubis juga menegaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknologi dan pedagogik berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, Yusuf dkk. menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam mendukung pencapaian visi dan misi fakultas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat landasan empiris bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam meningkatkan profesionalitas dan efektivitas kinerja mengajar dosen di perguruan tinggi.

2. Kinerja Mengajar Dosen MPI di UIN Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja mengajar dosen Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo berada dalam kategori baik. Kinerja mengajar dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator utama, yaitu perencanaan pembelajaran yang terstruktur, penyampaian materi yang efektif, refleksi dan perbaikan berkelanjutan, serta pengelolaan kelas yang baik. Pada aspek perencanaan pembelajaran, dosen mampu merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas, menyusun rencana pembelajaran berdasarkan capaian pembelajaran (CP/LO), serta menyiapkan media dan sumber belajar yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa dosen telah melaksanakan tahap perencanaan sebagai fondasi utama dalam menciptakan pembelajaran yang sistematis dan terarah.

Temuan ini sejalan dengan teori kinerja mengajar yang dikemukakan oleh Glickman dkk., yang menyatakan bahwa kinerja mengajar yang efektif mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran secara profesional. Selain itu, konsep kinerja menurut Mitchell yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan, dan komunikasi juga mendukung hasil penelitian ini bahwa kinerja dosen tidak hanya diukur dari penguasaan materi, tetapi juga dari kemampuan pedagogik dan manajerial dalam kelas. Dengan demikian, kinerja mengajar dosen MPI UIN Palopo secara umum telah menunjukkan kualitas yang baik dan profesional, serta menjadi indikator penting dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran di perguruan tinggi.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen MPI di UIN Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,077 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan SDM terhadap kinerja mengajar dosen. Nilai konstanta sebesar 9,098 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengembangan SDM, kinerja mengajar dosen tetap memiliki nilai dasar, namun akan mengalami

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo

peningkatan sebesar 1,077 setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel pengembangan SDM. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah, artinya semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kinerja mengajar dosen.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Silvy Gadzali yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan secara terstruktur dapat meningkatkan kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hasil penelitian Lubis juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknologi dan pedagogik berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Demikian pula, Yusuf dkk. menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam mendukung pencapaian visi dan misi fakultas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, baik melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, maupun pembinaan profesional, menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan profesionalitas kinerja mengajar dosen di perguruan tinggi.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengembangan sumber daya manusia dosen MPI UIN Palopo berada dalam kategori baik, yang tercermin dari tingginya motivasi, kepribadian profesional, serta keterampilan dosen dalam melaksanakan tugas akademik; (2) Kinerja mengajar dosen MPI UIN Palopo juga berada dalam kategori baik, yang ditunjukkan melalui kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi secara efektif, melakukan refleksi dan perbaikan berkelanjutan, serta mengelola kelas dengan kondusif; dan (3) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar dosen MPI di UIN Palopo dengan kontribusi sebesar 47,4%, yang berarti semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan, maka semakin meningkat pula kinerja mengajar dosen.

DAFTAR PUSTKA

- Gadzali, Silvy Sondari. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Subang Kabupaten Subang." *TEDC* 12, no. 3 (2019): 249–54.
- Glickman, Carl D, Stephen P Gordon, and Jovita M Ross-Gordon. *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. ERIC, 2001.
- Lubis, Muhlisah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal." *Revitalisasi : Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 2 (2022): 216. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3188>.
- McClelland, David C. "How Motives, Skills, and Values Determine What People Do." *American Psychologist* 40, no. 7 (1985): 812.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Mengajar Dosen Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo

- Murtafiah, Nurul Hidayati. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2021): 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>.
- Retnowati, Trie Hartiti, Djemari Mardapi, and Badrun Kartowagiran. "Kinerja Dosen Di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2018): 215–25
- Sugiyono. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta Bandung. Bandung: ALFABETA, 2018.
- Suspahariati, Suspahariati, and Bambang Setyobudi. "Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi." *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2021): 221–36
- Yusuf, Zulfan, Sarboini, and Rika Ardiana. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Visi Dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 7, no. 2 (2021): 60–73. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>.