



DETERMINANSI TINGKAT PENGALAMAN MENGAJAR DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA DOSEN

¹Adnan Dini, ²Heri Sutanto, ³Muhammad Saleh
^{1,2,3} Politeknik Pelayaran Barombong Makassar

e-mail : ¹adnan17.makassar@gmail.com, ²herisutanto66@yahoo.com, ³muhsalehxv@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinansi tingkat pengalaman mengajar dan tingkat pendidikan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilaksanakan dalam lingkup Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. Desain penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif dan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan teknik analisis jalur untuk analisis datanya. Pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar jumlah populasi penelitian sebanyak 85 dosen. Jadi secara keseluruhan berjumlah 85 tenaga dosen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, kinerja dosen

***Abstract:** This study aims to determine the determinants of the level of teaching experience and level of education on lecturer performance. This research was carried out within the scope of the Makassar Barombong Shipping Polytechnic. The design of this research is to use a descriptive research type and the method used in this research is a survey method with path analysis techniques for data analysis. At the Makassar Barombong Shipping Polytechnic, the total study population was 85 lecturers. So in total there are 85 lecturers. The hypotheses put forward in this study are all acceptable because each effect shown has a *P-Values* < 0.05. So it can be stated that the independent variable to the dependent has a significant influence.*

Keywords : teaching experience, level of education, lecturer performance

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan berkembang semakin pesat dan semakin kompleks persoalan pendidikan yang dihadapi bukanlah tantangan yang dibiarkan begitu saja, tetapi memerlukan pemikiran yang konstruktif demi tercapainya kualitas yang baik. Persoalan yang dimaksud diantaranya adalah kompetensi mengajar dosen. Dosen sebagai tenaga pendidik yang paling banyak berhubungan dengan peserta didik diharuskan mempunyai kompetensi yang baik dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan keterampilan pembelajaran, keterampilan mengajar merupakan kompetensi profesional yang cukup kompleks, sebagai integrasi dari berbagai kompetensi dosen secara utuh dan menyeluruh. Dosen sebagai penyelenggara pendidikan merupakan komponen utama yang harus memiliki sejumlah kompetensi handal yang mampu melahirkan anak didik yang memiliki kecakapan hidup baik secara *general* maupun *specific* (*general life skills dan specific life skills*).

Pengalaman mengajar salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman mengajar yang dimiliki oleh seorang dosen menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh siswa. Pengalaman waktu yang cukup, dalam arti memiliki oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian hasil belajar sebagai 6 tujuan yang akan diraih oleh sekolah. Pengalaman mengajar merupakan suatu hal yang menjadikan perhatian yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan kinerja dosen.

Menurut Andrew E. Sikula dalam buku Mangkunegara, sebagaimana dikutip oleh Saudagar, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuantujuan umum (Sikula dan Mangkunegara, 2003: 50).

Menurut Kunandar (2010) mengemukakan kompetensi pedagogik adalah “pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik. Menurut Suyatno (2008), pengalaman mengajar yaitu masa kerja dosen dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

Menurut Suyatno (2008), masa kerja atau pengalaman mengajar dihitung sejak yang bersangkutan bekerja sebagai dosen baik sebagai PNS maupun non PNS. Bagi dosen non PNS harus ada bukti fisik bahwa yang bersangkutan mengajar pada sekolah tersebut. Menurut Widoyoko (2005) “Pengalaman mengajar pada hakekatnya merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut telah dikuasainya, baik tentang pengetahuan, ketrampilan maupun nilai-nilai yang menyatu padanya”.

Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Pengalaman mengajar dalam hal ini adalah masa kerja selama menjadi dosen. Lamanya masa kerja sebagai seorang dosen akan memberikan pengalaman yang berbeda antara dosen yang satu dan yang lain.

Tingkat/kualifikasi pendidikan secara filosofis memang istilah tingkat/kualifikasi pendidikan dipandang lebih tepat mengingat dalam konteks pendidikan dosen tidak hanya ditekankan pada aspek akademiknya saja, tetapi aspek lain yang sangat esensial seperti sikap dan kepribadian harus dikembangkan secara utuh sehingga sosok pendidik yang ideal dapat terwujud. Tingkat/kualifikasi pendidikan selain menjadi tuntutan profesi juga merupakan tuntutan yuridis formal bagi tenaga pendidik. Tuntutan tersebut menjadi wajib dipenuhi dan

dimiliki oleh setiap dosen agar memiliki legalitas dan dapat menunjukkan kredibilitasnya sebagai agen pembelajaran, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara professional.

Tingkat pendidikan merupakan hal penting dalam dunia akademis atau pendidikan, tingkat pendidikan seorang pendidik hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, berdasarkan observasi di lapangan masih banyak dosen yang memiliki tingkat pendidikan dikategorikan rendah, hal ini kurang baik karena seorang pendidik di tuntut untuk mengembangkan serta mengamalkan ilmu yang dimiliki, masih banyak tingkat pendidikan yang belum sesuai kriteria pendidik.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar adalah segala sesuatu yang pernah dialami oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah, yang berkenaan dengan kurun waktu tertentu. Jika dosen yang bersangkutan pindah kerja pada satuan pendidikan lainnya yang dibuktikan dengan surat keterangan dari satuan pendidikan sebelumnya maka harus didukung dengan bukti pendukung, SK penugasan dalam membimbing siswa atau membina ekstrakurikuler pada saat dosen tersebut bertugas di sekolah itu praktik yang kompeten. Jadi pengalaman mengajar adalah masa.

Menurut Suyatno (2008), pengalaman mengajar yaitu masa kerja dosen dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

Faktor yang mempengaruhi pengalaman mengajar Pengalaman mengajar bagi seorang dosen merupakan sesuatu yang sangat berharga. Mengajar bukan sebagai ilmu teknologi dan seni belaka, tetapi ia juga sebagai suatu keterampilan. Mengajar merupakan seni yang hanya dirasakan oleh dosen sebagai pribadi, yang tidak ada pelajaran/pelajarannya di sekolah. Mengajar sebagai suatu keterampilan merupakan aktualisasi dari ilmu pengetahuan teoritis ke dalam interaksi proses belajar mengajar.

Pengalaman mengajar dosen menjadi perhatian penting dalam sertifikasi melalui jalur penilaian portofolio. Apabila dosen memiliki jam terbang tinggi berarti dosen tersebut lebih lama bersentuhan dengan dunia profesionalnya. Oleh karena itu, semakin lama pengalaman mengajar seorang dosen maka semakin tinggi pula bobot skor yang akan diperolehnya. Namun bagi dosen junior yang belum mempunyai jam terbang tinggi dapat menambah jam terbang mengajar di sekolah lain. Ini akan dimasukkan dalam komponen kinerja professional.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan hal penting dalam dunia akademis atau pendidikan, tingkat pendidikan seorang pendidik hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku, berdasarkan observasi di lapangan masih banyak dosen yang memiliki tingkat pendidikan dikategorikan rendah, hal ini kurang baik karena seorang pendidik di tuntut untuk mengembangkan serta mengamalkan ilmu yang dimiliki, masih banyak tingkat pendidikan yang belum sesuai kriteria pendidik.

Adapun menurut Masnur Muslich (2007) kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai dosen baik pendidikan gelar seperti Sarjana (S1), Magister (S2) dan Doktor (S3). Penting juga untuk membedakan antara istilah tingkat/kualifikasi pendidikan dengan kualifikasi pendidik. Yang pertama, tingkat/kualifikasi pendidikan bersangkut-paut dengan jenjang atau strata pendidikan dosen seperti Sarjana (S1), Magister (S2) dan Doktor

(S3). Yang kedua, tingkat/kualifikasi pendidik merujuk pada kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai pendidik.

Tingkat/kualifikasi pendidikan secara filosofis memang istilah tingkat/kualifikasi pendidikan dipandang lebih tepat mengingat dalam konteks pendidikan dosen tidak hanya ditekankan pada aspek akademiknya saja, tetapi aspek lain yang sangat esensial seperti sikap dan kepribadian harus dikembangkan secara utuh sehingga sosok pendidik yang ideal dapat terwujud. Tingkat/kualifikasi pendidikan selain menjadi tuntutan profesi juga merupakan tuntutan yuridis formal bagi tenaga pendidik. Tuntutan tersebut menjadi wajib dipenuhi dan dimiliki oleh setiap dosen agar memiliki legalitas dan dapat menunjukkan kredibilitasnya sebagai agen pembelajaran, sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesionalnya secara professional.

3. Kinerja Dosen

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi, Priansa (2014).

Menurut Sani (2011) "Kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu organisasi".

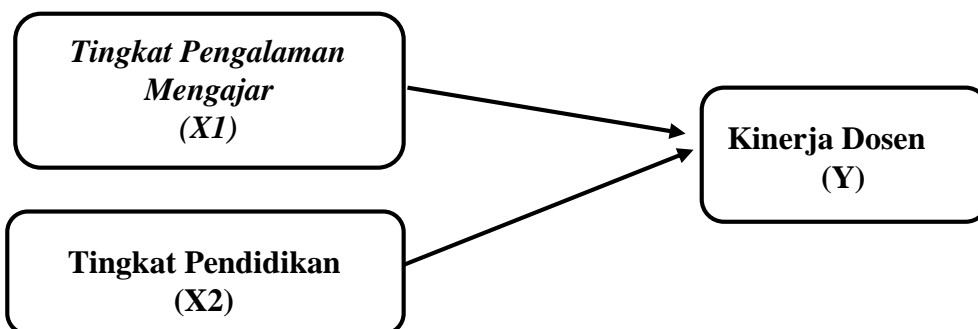
Menurut As'ad (2004) "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu". Menurut Hasibuan (2011) "*performance appraisal, employee evaluation, service rating, employee rating, behavioral appraisal assessment and personal review* merupakan kegiatan yang mutlak harus dilaksanakan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai.

4. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian ini adalah ; Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tidak Tetap (GTT). (oleh Nunung Ristiana (2012) Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen T.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Dosen Tulungagung Finadiaul Fitria (2015) Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap kompetensi dosen.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif dan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey* dengan teknik analisis jalur untuk

analisis datanya. Pada pendekatan penelitian dilakukan secara keseluruhan sebuah kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai pada penarikan kesimpulan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis. Menurut Arikunto penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan angka-angka yang diawali dengan mengumpulkan data, melakukan penafsiran, serta hasil data yang diperoleh (Arikunto, 2016).

Kegiatan penelitian ini akan dilaksanakan di Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup Politeknik Pelayaran Barombong Makassar dan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus s.d November 2022.

Sugiyono (2019) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh dosen pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar jumlah populasi penelitian sebanyak 85 dosen.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Bogdan dalam sugiyono, 2013:24).

Berdasarkan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini maka data yang diperoleh akan di olah dan di paparkan berdasarkan statistic deskriptif. untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS.

Uji Hipotesis. Dalam uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent dilakukan dengan menggunakan uji fiest yaitu dengan cara membandingkan antara F table, dengan rumus secara matematis sebagai berikut : Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaiknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima (Sugiyono 2006 : 11). Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial.apabila t hitung $\geq t$ tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan variabel independen (*pengalaman mengajar* dan tingkat pendidikan) tidak dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja dosen) dengan kata lain tidak ada pengaruh dari variabel yang diuji.(Sugiyono 2006: 124). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun konsep instrumen diperiksa dengan melalui uji pakar ahli (*Expert Judgment*) yang memiliki wawasan keilmuan sehingga konsep instrumen dapat dipercaya dan dapat di uji cobakan dalam penelitian ini. Dalam Validitas isi berbagai cara yang dapat digunakan yang tujuannya adalah untuk melihat kesepakatan dari 2 pakar atau lebih dalam menilai keseluruhan konten. Validitas isi menunjukkan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang dikenai perlakuan tersebut (Arikunto, 2016). Artinya instrument yang ada mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang diujikan atau yang seharusnya dikuasai secara proporsional.

Syarat suatu instrumen penilaian dikatakan reliabel jika koefisien korelasinya $\geq 0,6$. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah reliabel atau makin tinggi koefisien korelasi maka makin reliabel instrumen tersebut dan sebaliknya apabila makin rendah koefisien korelasi maka instrumen tersebut tidak reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tingkat Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dosen adalah positif signifikan. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja langsung diikuti dengan peningkatan kinerja dosen dengan asumsi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja dosen dianggap konstan. Hal ini terlihat pada analisis jalur yang digunakan secara langsung pengalaman kerja terhadap kinerja dosen signifikan atau berdampak secara nyata terhadap pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. Hal ini diduga disebabkan oleh motivasi dosen-dosen yang masih rendah sehingga pengaruh pengalaman kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja dosen. Hasil temuan ini bertentangan dengan temuan Ristiana (2012) dan Iskandar (2012) bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Menurut Anderson (1984) bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.

Implikasi yang perlu dilakukan bahwa pengalaman kerja tinggi tanpa seiring dengan motivasi tinggi tidak akan berdampak pada positif terhadap kinerja dosen. Pengalaman kerja harus diikuti dengan motivasi tinggi sehingga bisa menghasilkan kinerja tinggi.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja dosen adalah positif signifikan. Hal ini berarti bahwa naiknya tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja dosen dengan asumsi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja dosen dianggap konstan. Hal ini terlihat pada analisis jalur atau *path analysis* yang digunakan yaitu; tingkat pendidikan terhadap kinerja dosen berdampak secara nyata signifikan. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen pada Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan Tri Nuruni (2014) bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut diduga bahwa tingkat pendidikan tinggi memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN

Hal ini berarti bahwa naiknya tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja dosen dengan asumsi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja dosen dianggap konstan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja langsung diikuti dengan peningkatan kinerja dosen dengan asumsi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja dosen dianggap konstan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta. Ali, H. Z. (2010). *Pengantar eDosenan Keluarga*. Jakarta: EGC.
- Adiputra, S., dan Mujiyati, 2017. Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa di Indonesia : Kajian Meta-Analisis. *Jurnal Konselor*. 6 (4) : 150 - 157.
- Agustina, L., Rustiyarso, dan Okiana, 2015. Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Sosiologi di SMA. Artikel. <https://media.neliti.com/media/publications/193294-ID-pengaruh-motivasi-belajar-terhadap-hasil.pdf>. Diakses tanggal 10 Januari 2019.
- Ahmadi,. Abu Drs. H dkk, 1991, Psikologi Belajar, Cet. I.; Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Alain Mitrani, et al. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti,D.C. Winter McClelland. 1971. *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free Press,
- Alsa, Asmadi, 2003, Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Aquami, 2015. Pengaruh Motivasi Belajar dan Penggunaan Sarana Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa di MA Paradigma Palembang. *Istinbath*. XIV (16) : 45 - 69.
- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : PT. Rineka Cipta Baedhowi 2000,
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Belajar dan Pembelajaran, Cet. I; Jakarta: Rineka Crpta Darmaningtiyas. 1999. *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis, Evaluasi Pendidikan Pada Masa Krisis*. Cet ke-1. Pustaka Pelajar. Jogjakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1989
- Budiman, F., dan Irianto, A., 2014. Pengaruh Motivasi Mengajar Dosen dan Keterampilan Mengajar Dosen Terhadap Hasil Belajar Siswa SMA Negeri di Kota Bukittinggi. Artikel. <https://www.google.com/search?q=jurnal+pengaruh+keterampilan+mengajar+dosen+terhadap+prestasi+belajar+siswa&afe>. Diakses tanggal 8 Januari 2019
- Cakrawala Pendidikan. Jakarta: Universitas Terbuka. Purwanto 2000, *Difusi Inovasi*. Jakarta: STTA LAN Press Rahman, Abdul, 1990,
- Cardoso, Gomes Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Darmawan, IGB., 2016. Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas XI pada Mata Pelajaran Menggambar Bangunan SMK Negeri 1 Seyegan. Skripsi. Program Studi Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan. Fakultas Teknik. Univeristas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Darmini, 2012, *Pengaruh Profesionalisme Dosen dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja pada Dosen SMP N Gombang Cawas Klaten : Jurnal*, Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
- Departemen Agama RI. (2004) *Membiasakan Tradisi Agama*, (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam Departemen Pendidikan Nasional, 2001 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, Didaktik Asas-Asas Mengajar, Cet. II ; Jakarta: Remaja Rosda Karya. Nurlaylah, 1998,
- Eliyanto dan Udik Budi Wiowo, 2013, *Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Dosen SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen: Jurnal*, Universitas Negeri Yogyakarta,
- Fatmasari, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Dosen Terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Gugus II Sekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Didaktika*. XIV (2) : 426 - 441.

