



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 1, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 01/01/2025
 Reviewed : 02/01/2025
 Accepted : 01/01/2025
 Published : 07/01/2025

Haritsah Hammamah
 Harahap¹
 Sukarman Purba²
 Arif Rahman²
 Wanapri Pangaribuan³

PENGARUH KUALIFIKASI AKADEMIK, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AKADEMIK DOSEN DI UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja akademik dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. Penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian mencakup seluruh dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan, yang berjumlah 154 orang, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup aspek kualifikasi akademik, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kinerja akademik dosen. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh individual dan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, dari kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja akademik dosen. Secara rinci, pengaruh kualifikasi akademik mencapai 30,1%, pengalaman kerja sebesar 17,5%, motivasi kerja sebesar 21,1%, dan pengaruh secara bersama-sama mencapai 44,5%.

Kata Kunci: Kualifikasi Akademik; Pengalaman Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Akademik

Abstract

This study aims to analyze the simultaneous effects of academic qualifications, work experience, and work motivation on the academic performance of lecturers at Graha Nusantara University, Padangsidempuan. This research is correlational in nature. The population consists of all lecturers at Graha Nusantara University, Padangsidempuan, totaling 154 individuals, with the entire population used as the sample. Data were collected using questionnaires covering aspects of academic qualifications, work experience, work motivation, and lecturers' academic performance. Data analysis techniques included simple linear regression to test individual effects and multiple linear regression to examine the simultaneous effects of independent variables on the dependent variable. The results of the analysis indicate a significant influence, both partially and simultaneously, of academic qualifications, work experience, and work motivation on lecturers' academic performance. Specifically, the effect of academic qualifications was 30.1%, work experience 17.5%, work motivation 21.1%, and the combined influence was 44.5%.

Keywords: Academic Qualifications; Work Experience; Work Motivation; Academic Performance

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah institusi formal yang menyediakan layanan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui tenaga profesional, serta didukung oleh sistem administrasi dan manajemen yang terorganisasi. Perguruan tinggi, sebagai bagian dari lembaga pendidikan, memiliki kewajiban melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi juga bertanggung jawab dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas serta mengelola pendidikan secara efisien guna menghadapi tantangan di tingkat lokal, nasional, dan

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Medan

email: haritsahhammamah@gmail.com, arman_prb@yahoo.com

global. Dalam konteks pembangunan nasional, salah satu aspek krusial adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan sistem pendidikan nasional (Simbolon, 2017).

Perguruan Tinggi, sebagai institusi yang menjalankan Tri Dharma Pendidikan Tinggi, perlu memiliki otonomi dalam pengelolaan lembaganya secara mandiri. Dengan otonomi tersebut, Perguruan Tinggi dapat menciptakan budaya akademik di kalangan Sivitas Akademika yang berperan sebagai komunitas ilmiah yang berwibawa serta mampu berinteraksi secara positif untuk meningkatkan martabat bangsa Indonesia di kancah internasional. Menurut Kementerian Hukum dan HAM (2012), Pasal 63, otonomi Perguruan Tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip berikut: akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, serta efektivitas dan efisiensi.

Kinerja akademik dosen merupakan salah satu elemen kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Sebagai pendidik profesional, dosen tidak hanya bertugas mengajar dan membimbing mahasiswa, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Selviani et al., 2020). Hal ini sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Indonesia, yang menekankan bahwa seorang dosen harus memiliki kompetensi dalam ketiga aspek tersebut untuk mendukung pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja akademik dosen menjadi penting dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Institusi Pendidikan Tinggi. Secara umum, kinerja akademik dosen dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugas akademik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh institusi tempat mereka bekerja (Dr. Hj. Nur Aisyah, SE., 2019). Dalam pelaksanaannya, kinerja akademik mencakup efektivitas pengajaran, produktivitas penelitian, dan kontribusi terhadap kegiatan pengabdian masyarakat. Meskipun berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja dosen, kualifikasi akademik, motivasi kerja, dan pengalaman kerja sering dianggap sebagai variabel utama yang menentukan tingkat kinerja mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja meliputi kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Faktor kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan, seperti yang dijelaskan oleh Keith (Mangkunegara, 2013). Selain itu, motivasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja dosen.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 mengenai Dosen (Zerizghy et al., 2009) menyatakan bahwa seorang dosen harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, kondisi fisik dan mental yang sehat, serta memenuhi kualifikasi lainnya yang ditentukan oleh institusi pendidikan tinggi tempat mereka bekerja. Selain itu, dosen juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Dosen yang memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dianggap lebih kompeten dan layak dibandingkan dengan mereka yang tidak berasal dari bidang pendidikan (Saroni, 2011).

Pengalaman (experience) menurut (Nurhayati, 2017) adalah faktor yang digunakan untuk menilai seberapa lama seseorang memperoleh pengetahuan atau berbagi informasi dengan orang lain dalam rangka menjalankan pekerjaannya secara efektif. Pengalaman kerja bagi dosen sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran. Pengalaman yang dimiliki seorang dosen menjadi faktor penentu dalam pencapaian hasil belajar mahasiswa. Pengalaman mengajar yang cukup, termasuk lamanya waktu yang dihabiskan dosen dalam melaksanakan tugasnya, akan berkontribusi pada pencapaian hasil belajar dan tujuan pendidikan (Samuel, 2014).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan mendasar yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Dorongan ini berasal dari dalam diri individu, mendorong mereka untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya (Uno, 2010). Munandar (1995) dalam (Mujiasih & Ratnaningsih, 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses di mana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk menjalani serangkaian tindakan yang bertujuan mencapai sasaran tertentu. Dalam konteks dosen, motivasi kerja merupakan proses yang bertujuan untuk mengarahkan perilaku dosen agar fokus pada usaha nyata dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Uno, 2010).

Setelah melakukan wawancara dengan dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan, kinerja akademik dosen yang mencakup pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat masuk dalam kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan dari 154 dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan 90% sudah merupakan dosen profesional atau

dosen sertifikasi. Hanya saja dalam pengajaran dosen belum pernah diberikan uji kompetensi untuk mengukur kinerja akademiknya. Dalam hal Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat, dosen di Universitas Graha Nusantara sudah mengikuti hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mulai tahun 2017 sampai sekarang mengalami peningkatan, hanya saja masih termasuk ke dalam kategori rendah karena Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan masih klaster madya di Sinta Kemdikbud. Publikasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dosen sudah melakukan publish artikel di jurnal terakreditasi Sinta dan terindeks online saja, untuk terindeks scopus masih sedikit. Ini yang perlu untuk ditingkatkan guna meningkatkan kinerja akademik dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja akademik dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja akademik dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja akademik dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja terhadap kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja akademik dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

METODE

Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria dosen tetap yang memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun. Pengumpulan Data Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel kualifikasi akademik, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kinerja akademik dosen. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mempermudah pengukuran. Analisis Data Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kualifikasi akademik, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja akademik dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 3 dapat dilihat dari ringkasan analisis regresi linier berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis	Variabel Bebas	Koef. Regresi	R ²	t	Sig.
1	Kualifikasi Akademik	0,483	0,301	6,500	0,000
2	Pengalaman Kerja	0,385	0,175	4,562	0,006
3	Motivasi Kerja	0,422	0,211	5,117	0,000

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi (sig) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen. Selain itu, masing-masing variabel memiliki koefisien regresi yang positif. Dengan demikian, hipotesis 1 hingga 3 dalam penelitian ini dapat diterima. Secara rinci, kualifikasi akademik memberikan kontribusi sebesar 30,1%, pengalaman kerja sebesar 17,5%, dan motivasi kerja sebesar 21,1% terhadap kinerja akademik dosen.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.955	10.303		2.228	.028
Kualifikasi Akademik	.357	.072	.406	4.992	.000
Pengalaman Kerja	.209	.075	.228	2.809	.006
Motivasi Kerja	.254	.075	.276	3.380	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Akademik

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8565.476	3	2855.159	25.633	.000 ^b
Residual	10692.884	96	111.384		
Total	19258.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Akademik

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kualifikasi Akademik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.427	10.55387

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kualifikasi Akademik

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil perhitungan F hitung adalah 25,633 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-4 dapat diterima, yaitu variabel kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen. Nilai R sebesar 0,667 mengindikasikan adanya hubungan positif. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,445 menunjukkan bahwa variabel kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap kinerja akademik dosen, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel Bebas	Koef. Regresi	R^2	Nilai t/F	Sig.	Keterangan
1	Kualifikasi Akademik	0,483	0,301	t=6,500	0,000	diterima
2	Pengalaman Kerja	0,385	0,175	t=4,562	0,006	diterima
3	Motivasi Kerja	0,422	0,211	t=5,117	0,000	diterima
4	Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja	-	0,445	F=25,633	0,000	diterima

Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Akademik Dosen

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kualifikasi akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen. Pengaruh ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi kualifikasi akademik dosen, maka kinerja akademiknya juga cenderung meningkat. Dosen dengan kualifikasi akademik yang baik cenderung menunjukkan

sikap dan perilaku yang positif. Dalam konteks paradigma baru manajemen pendidikan, dosen dengan kualifikasi akademik yang tinggi dapat memberikan dampak signifikan terhadap pembaruan sistem pendidikan di perguruan tinggi. Dampak tersebut meliputi peningkatan efektivitas pendidikan, kinerja akademik dosen yang lebih kuat, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsivitas serta antisipasi terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan keberlanjutan (Idayati et al., 2021).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Akademik Dosen

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen. Pengaruh ini bersifat positif, yang berarti semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja akademik dosen. Sebaliknya, jika pengalaman kerja sedikit, maka kinerja akademik dosen cenderung lebih rendah. Seperti yang dijelaskan oleh (Samuel, 2014), semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin banyak manfaat yang diperoleh, seperti memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya serta meningkatkan keterampilannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akademik Dosen

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen. Pengaruh tersebut bersifat positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja akademik dosen. Dosen dengan motivasi kerja yang tinggi, terutama motivasi intrinsik, cenderung menunjukkan tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas, bekerja dengan target yang jelas, dan lebih fokus pada pencapaian prestasi jabatan. Dorongan untuk berprestasi ini mendorong dosen untuk berupaya meningkatkan kualitas kerjanya. Selain motivasi dari dalam diri, motivasi ekstrinsik yang kuat juga dapat memengaruhi kinerja dosen secara signifikan (Koni, 2018).

Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Akademik Dosen

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa dosen dengan kualifikasi akademik yang tinggi, pengalaman kerja yang memadai, dan motivasi kerja yang besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Nilai R^2 sebesar 0,445 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap kinerja dosen, sementara sisanya, yaitu 55,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja (PPs Universitas Negeri Semarang, 2012). Dalam konteks manajemen pendidikan nasional, dosen sebagai sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam memajukan institusi pendidikan. Sebagai manajer, dosen diharapkan mampu menjalankan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi seluruh sumber daya yang ada. Untuk mendukung hal ini, diperlukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dosen..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal berikut: Pertama, terdapat pengaruh signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja akademik dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan, dengan kontribusi sebesar 30,1%. Kedua, pengalaman kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen, memberikan kontribusi sebesar 17,5%. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen dengan kontribusi sebesar 21,1%. Keempat, secara simultan, kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen, memberikan kontribusi bersama sebesar 44,5%. Berdasarkan temuan ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi. Pertama, pimpinan perguruan tinggi perlu merancang program pembinaan yang mencakup pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja akademik dosen. Program ini juga harus memberikan wawasan mengenai manajemen pendidikan, yang dapat mendukung peningkatan kinerja akademik dosen, mengingat kualifikasi akademik dan pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Kedua, pimpinan perguruan tinggi perlu mengembangkan strategi terencana untuk meningkatkan kesejahteraan dosen, salah satunya melalui pemberian kompensasi berbasis

sistem reward and punishment yang objektif dan transparan. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi dosen, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja akademik mereka, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Hj. Nur Aisyah, SE., M. (2019). KINERJA DOSEN Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).
- Idayati, I., Aprianto, R., & Diana, A. (2021). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau. ... : *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1).
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Al-Buhuts*, 14(01). <https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.418>
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya*, Cetakan Ke Sebelas, Bandung. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2023). MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI. *Encyclopedia of Sustainable Management*.
- Nurhayati, E. (2017). ... Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Pengetahuan Akuntansi Syariah Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi Syariah (Studi Kasus Pada In *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut ...*
- Samuel. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 21(2).
- Saroni, M. (2011). Personal Branding Guru. Meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru. Yogyakarta: Affaruz Media., 2.
- Selviani, T., Karta, I. W., & Wilian, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Akademik Dosen. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i4.1586>
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i2.42>
- Uno, B. H. (2010). Theory of Motivation and Its Measurement Analysis in the Field of Education (Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan). In *Bumi Aksara*.
- Zerizghy, M. G., Vieux, B. B. E., Tilahun, A., Taye, M., Zewdu, F., Ayalew, D., Stanton, G. P., Sime, C. H., Demissie, T. A., Tufa, F. G., Plug-ins, A. D., Parmenter, B., Melcher, J., Kidane, D., Alemu, B., Gisladdottir, G., Stocking, M., Bazie Fentie, M., Frankenberger, J. R., ... ESRI. (2009). PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 37 TAHUN 2009 TENTANG DOSEN. *American Journal of Research Communication*, 5(August)