

---

## STRATEGI AKSELERASI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI

Arni Fitriana<sup>1</sup>, Efan Yudha Winata<sup>2</sup>, Chairul Hudaya<sup>1\*</sup>

Sekolah Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Inovasi Universitas Teknologi Sumbawa<sup>1</sup>, Fakultas Psikologi dan Humaniora Universitas Teknologi Sumbawa<sup>2</sup>  
Jalan Olat Maras, Batu Alang, Moyo Hulu, Sumbawa, Nusa Tenggara Barat

\*Penulis Koresponden: *c.hudaya@uts.ac.id*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus di Kelola dengan baik sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dinyatakan sebagai strategi perencanaan, pengembangan, pelatihan dan pembinaan mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal Tujuan penelitian ini untuk menentukan strategi priotas yang harus dilakukan dalam peningkatan sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan AHP, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap dengan status aktif berjumlah 241 orang, metode sampling menggunakan slovin dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 orang. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa Kriteria prioritas dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang paling tinggi adalah Kompetensi Keilmuan dengan Tingkat Prioritas 27 % sedangkan strategi prioritas dalam peningkatan sumber daya yang paling tinggi adalah memberikan beasiswa S3 untuk dosen yang memiliki jabatan fungsional minimal lektor dengan tingkat prioritas 11.77 %

**Kata kunci** : Strategi, sumber daya manusia, mutu Pendidikan

### ABSTRACT

Human resources are a very important factor in a company. Human resources (HR) must be managed properly so as to increase the effectiveness and efficiency of the organization. Human resources (HR) is expressed as a planning, development, training and coaching strategy to manage people for optimal business performance. The purpose of this research is to determine the priority strategies that must be carried out in increasing human resources. The method used in this study was to use a quantitative method with an analysis tool using AHP. The population in this study were all permanent lecturers with active status totaling 241 people, the sampling method used slovin with a proportionate stratified random sampling technique, in order to obtain a total sample of 72 people. The results of this study show that the highest priority criterion in improving the quality of human resources is Scientific Competence with a Priority Level of 27%, while the highest priority strategy in increasing resources is to provide Doctoral scholarships for lecturers who have a minimum functional position of Lector with a priority level of 11.77%.

**Keywords**: Strategy, human resources, quality of education

#### A. Pendahuluan

Menurut (Susilo Martoyo, 2000) mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia/ anggota organisasi

itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Universitas teknologi sumbawa merupakan kampus yang baru berumur 9 tahun, dengan mimpi besarnya sudah banyak menghasilkan prestasi baik ditingkat

---

nasional maupun internasional, pencapaian ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di Universitas teknologi sumbawa, ditahun 2022 Universitas teknologi sumbawa telah memiliki 31 program studi yang awalnya hanya 11 program studi, penambahan program studi baru dan bergabungnya Institut ilmu seni dan budaya samawa rea merupakan tantangan besar bagi manajemen Universitas teknologi sumbawa, peningkatan kualitas sumber daya manusia baik dosen maupun tenaga kependidikan menjadi suatu keharusan, kemudian di bulan juni 2022 Universitas teknologi sumbawa baru saja memperoleh Predikat Akreditasi Institusi baik sekali, hal ini memaksa manajemen untuk meningkatkan kualitas untuk mencapai predikat unggul atau minimal mempertahankan predikat baik sekali tersebut, maka pengembangan kualitas SDM yang berkualitas menjadi hal yang harus dilakukan.

Dosen sebagai bagian dari SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam mutu sebuah perguruan tinggi, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, mendefinisikan dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Membaca rumusan tersebut, memberi kesan yang luar biasa. Bagaimana konsep-konsep itu bekerja dalam diri seorang dosen, tentu menjadi sebuah opsi yang tidak mudah, tetapi harus dilaksanakan. kriteria dosen menurut undang No. 14 Tahun 2005 tentang dosen dan guru bahwa dosen wajib memiliki, (1). kualifikasi akademik, (2). Kompetensi, (3). Sertifikasi pendidik dan (4). Sehat jasmani dan rohani. Profesionalitas dan keilmuan itu diperlukan untuk terwujudnya tujuan pendidikan tinggi, yaitu 1) berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan

Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; 2) dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; 3) dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan 4) terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis kriteria prioritas Kualifikasi SDM?
2. Untuk menganalisis Alternatif Strategi Prioritas dalam peningkatan kualitas pengembangan SDM ?

## **3. Landasan Teori**

### **a. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan institusi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut (Zukkiefli, 2018) Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus di Kelola dengan baik sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dinyatakan sebagai strategi perencanaan, pengembangan, pelatihan dan pembinaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal.

---

## b. Strategi

Menurut (David,2011) Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Tjipno, 2003) Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu strategi yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi juga bisa diartikan suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Pearce II dan Robinson, 2008) strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berintraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan.

## d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Suprianto, (2003) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerial. Jadi, dalam hal ini pengembangan ditujukan oleh kepala sekolah kepada guru agar mereka memperoleh kinerja (hasil) dalam proses pembelajaran.

## c. Mutu Pendidikan

Menurut Edward Sallis, 2010 dalam

bukunya total quality Management in Education adalah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama, meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit diukur mutu dalam pandangan orang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain.

## 4. Metodologi Penelitian

Tempat penelitian ini berlokasi di Universitas Teknologi Sumbawa, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan AHP Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap dengan status aktif pada Universitas Teknologi Sumbawa, dimana jumlah dosen tetap dengan status aktif berjumlah 241 orang, metode sampling menggunakan slovin dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 orang dengan proporsi:

NO	FAKULTAS	JUMLAH DOSEN
1	Ekonomi dan Bisnis	14
2	Psikologi dan Humaniora	14
3	Teknologi Pertanian	3
4	Ilmu dan Teknologi Hayati	7
5	Rekayasa Sistem	17
6	Teknologi Lingkungan dan Mineral	6
7	Ilmu Sosial dan Politik	8
8	Sekolah Pasca Sarjana	3
<b>Total</b>		<b>72</b>

## 5. Pembahasan

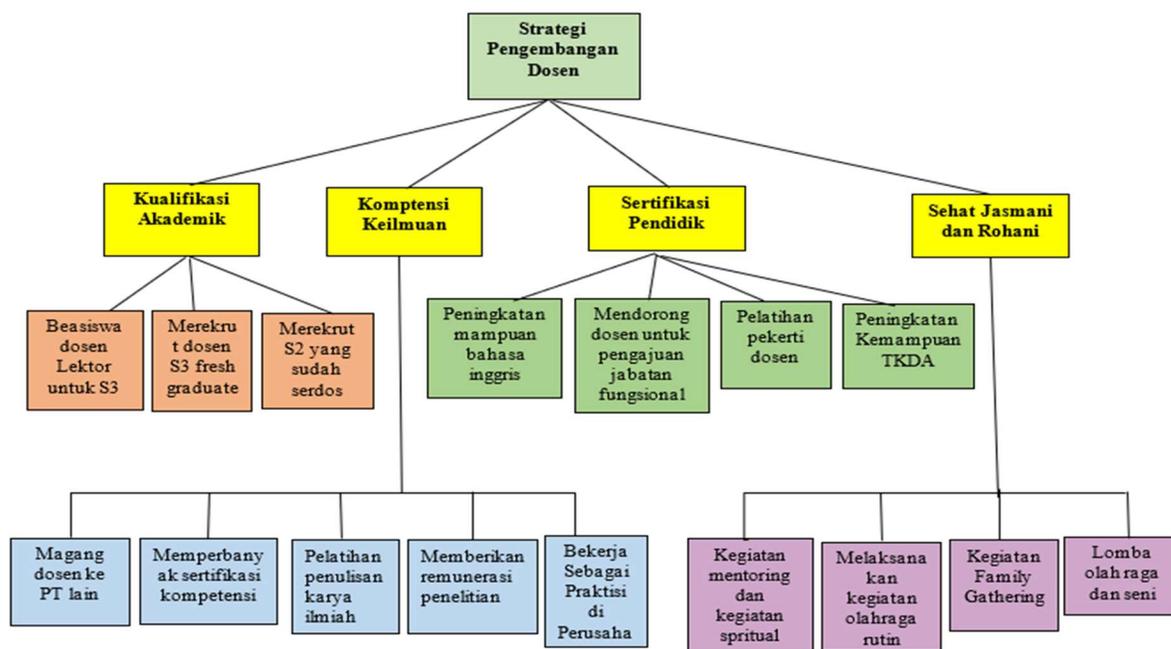
### 1. Hierarchy penelitian

Hierarki dalam penelitian ini yaitu terdiri dari 3 level yaitu :

1. Goal: Goal atau tujuan yang diharapkan yaitu strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini dosen pada universitas Teknologi Sumbawa.
2. Kriteria: kriteria yang digunakan pada penelitian ini merujuk kepada UU No.14

Tahun 2005 tentang guru dan dosen terkait kriteria dosen yaitu (1) Memiliki kualifikasi akademik, (2) memiliki kompetensi keilmuan, (3) memiliki sertifikasi pendidik, dan (4) sehat jasmani dan rohani

3. Strategi Alternative: dari kriteria diatas muncul strategi alternative pada masing-masing kriteria



Gambar 1. Hierarki penelitian

### 2. Nilai bobot, Normalisasi dan prioritas

Untuk menentukan nilai bobot diperoleh dengan cara mengalikan nilai bobot disetiap table respoden sesuai dengan table berpasangannya dibagi jumlah responden yaitu 72, setelah diperoleh nilai bobot, kemudian menghitung normalisasi, untuk menentukan prioritas harus dilakukan normalisasi terlebih dahulu, agar diperoleh nilai rata-rata masing-masing kriteria, nilai

rata-rata tertinggi merupakan prioritas utama begitu juga seterusnya. Normalisasi dilakukan dengan cara membagi masing-masing nilai bobot kriteria dengan total nilai bobot pada masing-masing kriteria, sehingga diperoleh nilai masing-masing pada tabel dibawah ini :

#### a. Kriteria

Berikut table normalisasi kriteria

**Tabel 1. Nilai Bobot Kriteria**

Kriteria	Kualifikasi Akademik	Kompetensi Keilmuan	Sertifikasi Pendidik	Sehat Jasmani dan Rohani	Rata-rata
Kualifikasi akademik	0.10	0.33	0.29	0.29	0.25
Kompetensi Keilmuan	0.31	0.11	0.36	0.30	0.27
Sertifikasi Akademik	0.30	0.24	0.09	0.31	0.24
Sehat jasmani dan rohani	0.30	0.32	0.26	0.09	0.24
<b>Total</b>	<b>Eigen Vector</b>				<b>1.00</b>

Dari tabel 1 diperoleh nilai rata-rata masing-masing kriteria, sehingga dapat didapatkan prioritas kriteria secara berturut-turut, dimana kompetensi keilmuan memiliki prioritas paling atas dan disusul oleh

kualifikasi akademik sedangkan sertifikasi akademik memiliki nilai yang sama dengan sehat jasmani dan rohani.

**b. Strategi alternative untuk kriteria Kualifikasi akademik**

**Tabel 2. Nilai Bobot Kualifikasi Akademik**

Strategi Kriteria Kualifikasi akademik				
Kriteria	Beasiswa dosen Lektor untuk S3	Merekrut dosen S3 fresh graduate	Merekrut S2 yang sudah serdos	Rata-rata
Beasiswa dosen Lektor untuk S3	0.26	0.61	0.53	0.47
Merekrut dosen S3 fresh graduate	0.42	0.12	0.38	0.31
Merekrut S2 yang sudah serdos	0.31	0.27	0.09	0.23
<b>Total</b>	<b>Eigen Vector</b>			<b>1.00</b>

Dari tabel 2 diatas dapat diperoleh nilai rata-rata masing-masing prioritas strategi alternative dari kriteria Kualifikasi akademik, dimana memberikan beasiswa S3 untuk dosen dengan jabatan fungsional

lektor memiliki prioritas paling atas kemudian, merekrut dosen S3 yang fresh graduate dan yang terakhir baru merekrut dosen S2 yang sudah memiliki sertifikasi dosen.

**c. Nilai Bobot Strategi alternative untuk kriteria Kompetensi Keilmuan**

**Tabel 3. Nilai Bobot Kualifikasi Kompetensi Keilmuan**

Kualifikasi Kompetensi Keilmuan						
Kriteria	Magang dosen ke PT lain	Memperbanyak sertifikasi kompetensi	Pelatihan penulisan karya ilmiah	Memberikan remunerasi penelitian	Bekerja Sebagai Praktisi di Perusahaan lain	Rata-rata
Magang dosen ke PT lain	0.05	0.17	0.19	0.12	0.17	0.14
Memperbanyak sertifikasi kompetensi	0.28	0.09	0.27	0.34	0.24	0.24
Pelatihan penulisan karya ilmiah	0.16	0.14	0.06	0.18	0.24	0.16
Memberikan remunerasi penelitian	0.29	0.32	0.30	0.10	0.29	0.26
Bekerja Sebagai Praktisi di Perusahaan lain	0.22	0.28	0.18	0.27	0.07	0.20
<b>Total</b>	<b>Eigen Vector</b>					<b>1</b>

Dari tabel 3 diatas dapat diperoleh nilai rata-rata masing-masing strategi sehingga dapat diperoleh prioritas strategi alternative dari kriteria kompetensi keilmuan, dari rata-rata nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa memberikan remunerasi penelitian memiliki prioritas paling atas kemudian memperbanyak sertifikasi

kompetensi, bekerja sebagai praktisi di perusahaan lain, kemudian pelatihan penulisan karya ilmiah dan yang terakhir magang dosen ke PT lain merupakan prioritas paling bawah.

**d. Nilai Bobot Strategi alternative untuk kriteria Sertifikasi Pendidik**

**Tabel 4. Nilai Bobot Sertifikasi Pendidik**

Strategi untuk kriteria Sertifikasi Pendidik					
Kriteria	Peningkatan kemampuan Bahasa Inggris	Mendorong Dosen Untuk Pengajuan Jabatan Fungsional	Pelatihan Pekerti Dosen	Lomba olah raga dan seni	Rata-rata
Peningkatan kemampuan Bahasa Inggris	0.08	0.30	0.22	0.26	0.21
Mendorong Dosen Untuk Pengajuan Jabatan Fungsional	0.34	0.13	0.47	0.30	0.31

Pelatihan Pekerti Dosen	0.39	0.35	0.13	0.36	0.31
Peningkatan Kemampuan TKDA	0.20	0.22	0.19	0.08	0.17
<b>Total</b>	<b>Eigen Vector</b>				1.00

Dari tabel 4 diatas dapat diperoleh nilai rata-rata masing-masing strategi sehingga dapat diperoleh prioritas strategi alternative dari kriteria sertifikasi pendidik, dari rata-rata nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa mendorong dosen untuk melakukan pengajuan jabatan fungsional memiliki prioritas paling atas kemudian

pelatihan pekerti dosen, baru diikuti peningkatan kemampuan bahasa inggris, dan yang terakhir peningkatan kemampuan TKDA merupakan prioritas paling bawah.

#### e. Nilai Bobot Strategi alternative untuk kriteria Sehat Jasmani dan Rohani

**Tabel 5. Nilai Bobot Sehat Jasmani dan Rohani**

Strategi untuk Kriteria Sehat Jasmani dan Rohani					
Kriteria	kegiatan mentoring dan kegiatan spritual	Melaksanakan kegiatan olahraga rutin	Kegiatan Family Gathering	Lomba olah raga dan seni	Rata-rata
kegiatan mentoring dan kegiatan spritual	0.11	0.29	0.29	0.27	0.24
Melaksanakan kegiatan olahraga rutin	0.29	0.10	0.31	0.28	0.25
Kegiatan Family Gathering	0.31	0.32	0.12	0.35	0.27
Lomba olah raga dan seni	0.30	0.29	0.28	0.10	0.24
<b>Total</b>	<b>Eigen Vector</b>				1

Dari tabel 5 diatas dapat diperoleh nilai rata-rata masing-masing strategi sehingga alternative dari kriteria sehat jasmani dan rohani, dari rata-rata nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa melaksanakan kegiatan family gathering memiliki prioritas paling atas kemudian diikuti dengan melaksanakan kegiatan olahraga rutin, kemudian lomba olah raga dan seni dan yang terakhir melaksanakan mentoring dan kegiatan spritual merupakan prioritas paling bawah.

#### f. Starategi untuk semua Kriteria

Untuk mengukur hasil secara keseluruhan dilakukan dengan cara mengalikan eigen vector dari masing-masing strategi alternative dengan eigen vector dari kriteria masing-masing strategi alternative, sehingga diperoleh poin berdasarkan strategi prioritas paling tinggi sampai satrategi alternative paling rendah seperti pada tabel dibawah ini :

## g. Hasil Perhitungan Normalisasi

**Tabel 6. Hasil Pembobotan Prioritas Strategi**

No	Alternatif Strategi	Kriteria	Eigen Fector Alternatif Strategi	Eigen Fector Kriteria	Hasil
1	Beasiswa dosen Lektor untuk S3	Kualifikasi Akademik	0.466	0.25	0.117
2	Merekrut dosen S3 fresh graduate		0.308		0.078
3	Merekrut S2 yang sudah serdos		0.225		0.057
4	Magang Dosen ke PT Lain	Komptensi Keilmuan	0.139	0.27	0.037
5	Memperbanyak Sertifikasi Komptensi		0.245		0.066
6	Pelatihan penulisan Karya Ilmiah		0.155		0.042
7	Memberikan Remunerasi Penelitian		0.260		0.070
8			Bekerja sebagai Praktisi di perusahaan lain		0.201
9	meningkatkan kemampuan bahasa inggris	Sertifikasi Pendidik	0.212	0.24	0.050
10	mendorong dosen untuk pengajuan jabatan fungsional		0.311		0.074
11	pelatihan pekerti dosen		0.305		0.072
12	peningktan kemampuan Akademik		0.172		0.041
13	kegiatan mentoring dan kegiatan Spritual	Sehat Jasmani dan Rohani	0.238	0.24	0.057
14	melaksanakan Kegiatan Olahraga		0.245		0.059
15	Kegiatan Family Gathering		0.273		0.066
16	Lomba Olahraga dan Seni		0.243		0.059
TOTAL					1

Dari tabel 6, keseluruhan strategi alternative diperoleh bahwa beasiswa S3 untuk dosen dengan jabatan fungsional lektor memiliki prioritas paling tinggi dari keseluruhan strategi alternative, karena menempuh kuliah S3 dianggap akan

mempengaruhi semua kriteria dimana dengan dosen menempuh S3 dapat mempengaruhi kualifikasi akdemiknya dosen menjadi doktor, dapat menambah kompetensi keilmuan dosen, mempermudah memperoleh sertifikasi dosen dan pastinya

---

sehat jasmani dan rohani.

## 1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian ini maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

- 1) Kriteria prioritas dalam penentuan kualitas sumber daya manusia dari hasil penelitian ini adalah secara berturut-turut :
  - a. Kompetensi Keilmuan dengan Tingkat Prioritas 27 %
  - b. Kualifikasi Akademik dengan Tingkat Prioritas 25%
  - c. Sertifikasi Pendidik dengan Tingkat Prioritas 24%
  - d. Sehat Jasmani dan Rohani dengan Tingkat Prioritas 24%
- 2) Strategi alternative prioritas dalam penentuan kualitas sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah secara berturut-turut:
  - a. Beasiswa S3 untuk dosen Lektor dengan tingkat prioritas 11.77 %
  - b. Merekrut dosen S3 fresh graduate dengan tingkat prioritas 7.79 %
  - c. Mendorong dosen untuk pengajuan jabatan fungsional dengan tingkat prioritas 7.37 %
  - d. Pelatihan pekerti dosen dengan tingkat prioritas 7.23 %
  - e. Memberikan Remunerasi Penelitian dengan tingkat prioritas 7.00 %
  - f. Kegiatan Family Gathering dengan tingkat prioritas 6.60 %
  - g. Memperbanyak Sertifikasi Kompetensi dengan tingkat prioritas 6.59 %
  - h. Melaksanakan Kegiatan Olahraga dengan tingkat prioritas 5.92 %
  - i. Lomba Olahraga dan Seni dengan tingkat prioritas 5.87 %
  - j. Kegiatan mentoring & kegiatan spritual dengan tingkat prioritas 5.75%
  - k. Merekrut S2 yang sudah serdos dengan tingkat prioritas 5.69 %
  - l. Bekerja sebagai praktisi di perusahaan lain dengan tingkat prioritas 5.42 %
  - m. Meningkatkan kemampuan bahasa Inggris dengan tingkat prioritas 5.01%

- n. Pelatihan penulisan Karya Ilmiah dengan tingkat prioritas 4.18 %
- o. Peningkatan kemampuan Akademik dengan tingkat prioritas 4.07 %
- p. Magang Dosen ke PT Lain dengan tingkat prioritas 3.74 %

## 2. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Universitas Teknologi Sumbawa yang telah memberikan beasiswa rektor pada program magister di program studi Manajemen Inovasi. semoga tulisan ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi. Sekretariat negara. Jakarta
- Indonesia. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen. Sekretariat negara. Jakarta
- Abdurrahman, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: Rineka Cipt.
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- David, Fred R, 2011. Strategic Management, Buku 1. Edisi 12 Jakarta
- Diniaty, Alfina N, Kusumanto I & Muhammad Nur. (2019), Pengukuran Kinerja Sumber Daya Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) dan Analytical Hierarchy Process (AHP) di CV. X, Seminar Nasional Teknologi Informasi. Komunikasi dan Industri (SNTIKI) 593-600.
- Engkoswara, Aan Komariah. Administrasi Pendidikan. (Bandung; Alfabeta, 2010). 304

- 
- French, Wendell J, 1994, Human Resources Management, Houghton Mifflin Company, Boston Toronto
- Faustino Cardoso Gomes. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi Kedua, 172.
- Lasa, H.S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan. Yogyakarta: Ombak. Latif, M., dkk.
- Nawawi, Hadari. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pearce II, John & Robinson, Jr. 2008. Manajemen Strategis Edisi 10 Buku 1, terj. Yanivi Bachtar dan Christine. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Retnawati L & Saurina L (2021), Rumusan Strategi Pengembangan Universitas Menggunakan Metode AHP dan Swot pada Universitas XYZ, Vol XVI No (1) 1-8.
- Susilo Martoyo, 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia di perpustakaan umum Yogyakarta BPFE : Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.
- Soekidjo Notoatmodjo, Prof., DR., 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanta Lilik. 2013. Upaya peningkatan Kinerja Dosen dalam Pengembangan Sumber Daya Mawendnusia untuk mendukung Visi dan Misi UPY. Jurnal Akuntansi daan manajemen, malang
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:
- Sari, E Ria & Saleh A ( 2014), Penilaian Kinerja Dosen dengan Menggunakan Metode AHP, STMIK Potensi Utama Jl. Kl. Yos Sudasono KM, 6,5 Tanjung Mulia Harapan, (1) 108-114.
- Sallis, Edward. Total Quality Management in Education. (IRCiSoD; Yogyakarta, 2015). 23. Tim Dosen Administrasi Pendidikan
- Saaty, T.L. (2008). Decision Making with the Analytic Hierarchy Process. Int.J.ServicesSciences, 83-98.
- Supriyanto. (2003). Manajemen Pendidikan. Malang: Universitas Negeri Malang
- Tjiptono. 2003. Manajemen Pemasaran dan Analisa Perilaku Konsumen, Yogyakarta: BPFE
- Zulkifli, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan SMA
- Suherman & Rakasiwi B, (2016), Merancang Sistem untuk meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) di PTPN V PKS Sei Pagar, Vol 2 No. (1) 44-53.
- Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, Vol. 7, No. 2 : 406-422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996. Negeri 1 Pangajene. Makassar: Fakultas Adan dan Humaniora UIN Alauddin