

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI
AGAMA ISLAM(STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR**

TESIS

Oleh
LYDIA MADONA
NPM. 1920060020



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI
AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR**

TESIS

**Oleh
LYDIA MADONA
NPM. 1920060020**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama Mahasiswa : **LYDIA MADONA**
NPM : **1920060020**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH
TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA
PEMATANGSIANTAR**

Pengesahan Tesis

Medan, 03 Agustus 2021

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si


Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd

Diketahui,

Direktur,

Ketua Program Studi,


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
(STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR)**

LYDIA MADONA
NPM : 1920060020

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan dinyatakan "Lulus" dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (MPd) pada hari Selasa tanggal 03 Agustus 2021

Komisi Penguji:

1. **Prof. Dr.H .Elfrianto, S.Pd, M.Pd**
Ketua
2. **Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**
Sekretaris
3. **Dr. Irvan, M.Si**
Anggota

1.

2.

3.

PERNYATAAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 6 Nopember 2021



Lydia Madona
NPM: 1920060020

Jangan Bersikap Lemah

Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.

Surat Ali Imran ayat 139

Orang Yang Mengetahui

Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Q.S Az-Zumar ayat 9

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Lydia Madona
NPM : 1920060020
Prodi/Konsentrasi : Magister Managemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di
Sekolah Tinggi Agama Islam (Samora)
Pematangsiantar**

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Sidang Meja Hijau
Medan, Agustus 2021

Pembimbing I,



Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

Pembimbing II,



Dr Sri Nurabdiah Pratiwi M.Pd

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Lydia Madona
NPM : 1920060020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di
Sekolah Tinggi Agama Islam (Samora)
Pematangsiantar**

Tgl. Seminar Hasil :

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	29 April 2021	Pada Bab III Perbaikan di Indikator dan defenisi lebih diperjelas, Responden dan Variabel di buat presentase nya aja dan buat kurva atau grafik, Meletakkan Hasil Uji Validasi pada Lampiran.	
2	6 Mei 2021	Dalam Pengujian Harus Menunjukkan Hasil Analisisnya, Hasil Perhitungan Pada Bab IV di letakkan pada lampiran	
3	20 Mei 2021	Pengeditan Aturan Pengetikan Tesis harus Sesuai dengan Pedoman Penyusunan Tesis	
4	7 Juli 2021	Pajang Interpal tidak boleh berjarak 1	
5	18 Juli 2021	Pengeditan Tesis sesuai dengan Acuan, Pembahasan Lebih diperluas	

Pembimbing I,



Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

Medan, 2021
Pembimbing II,

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,



Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Lydia Madona
NPM : 1920060020
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di
Sekolah Tinggi Agama Islam (Samora)
Pematangsiantar**
Tgl. Seminar Hasil :

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	17 Juni 2021	Dalam Bab III, buat table populasi dan tabelnya, Gambaran Umum Sekolah Singkat saja	
2.	18 Juni 2021	ACC	

Medan, 2021

Pembimbing I,

Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

Pembimbing II,

Dr Sri Murabdiah Pratiwi M.Pd

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,



Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi agama islam samora pematangsiantar baik secara parsial maupun simultan.

Sampel pada penelitian ini adalah dosen sekolah tinggi agama islam samora pematangsiantar yang berjumlah 49 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan Uji F dan secara parsial digunakan Uji t.

Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 2,018 + 0,470 X_1 + 0,354 X_2 + 0,440 X_3$, yang berarti nilai konstanta sebesar 2,018 yang menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 2,018. Jika variabel bebas meningkat 1% maka kinerja dosen akan meningkat.

Hasil hipotesa uji t_{hitung} variabel penelitian adalah variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} 3,162 dengan probabilitas signifikan 0,003 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$, variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} 2,102 dengan probabilitas signifikan 0,041 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$. Variable komitmen organisasi diperoleh t_{hitung} 2,058 dengan probabilitas signifikan 0,045 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar.

Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja dosen

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik. Tesis ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan tugas akhir dalam menyelesaikan kuliah Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumataera Utara, tesis ini berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAD) SAMORA PEMATANGSIANTAR”.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun material, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan dan dorongan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan rahmat dan ridha-Nya, Aamiin.

Penulis sangat berterima kasih yang sangat dalam kepada suamiku tercinta Erwin Nando Ritonga , yang telah memberikan dorongan, doa dan selalu memberikan semangat yang luar biasa sehingga tugas akhir kuliah ini dapat terselesaikan. Dan juga pada kedua orang tuaku, alm Ayah Syawal Effendi Piliang dan almh Ibunda Asliah br Sitohang tercinta yang telah mewariskan pendidikan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi kami anak-anaknya terutama saya . Dan penulis juga mohon maaf kepada anak anaku tercinta Putri Luthfiyah Ritonga dan Mahzura Alfirah Ritonga

yang selama penyusunan tesis ini waktu dan kasih sayang untuk kalian semua berkurang.

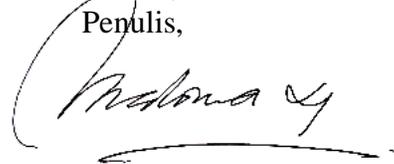
Terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.Ap selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Almarhummah Ibu Dr. Hj.Sulhati, MA, yang telah sempat menjadi pembimbing tesis saya, semoga amal zariah ibu diterima Allah SWT, dan Ibunda ditempatkan ditempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
4. Bapak Prof. Dr. Indra Prasetia S.Pd, S.Mi dan Ibu Dr. Sri Nur Abdiyah Pratiwi, M.Pd selaku pembimbing Tesis bagi penulis, yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Assoc.Prof.Dr.AKRIM,M.Pd, Bapak Prof. Elfrianto, M.Pd, dan Bapak Dr Irvan, M.Si, selaku Dosen penguji saya yang telah banyak memberikan masukan dan saran untuk lebih menyempurnakan tesis ini
6. Bapak DRS.Zulhamdi Nasution, MA Selaku Ketua STAI Samora Pematangsiantar yang telah memberikan izin dan serta informasi dalam melakukan penelitian di sekolah ini.
7. Bapak/ibu Dosen STAI Samora Pematangsiantar yang telah membantu untuk memberikan data penelitian .
8. Seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama perkuliahan ini.

9. Ibu Lisramnah,S.Pd dan juga Bapak Drs.M.Ali Lubis yang banyak memberikan support kepada saya dalam proses pengerjaan tesis ini.
10. Kepada seluruh Rekan-Rekan Penulis selama menimba ilmu pada program ini.

Akhirnya penulis memohon ampun kepada Allah SWT, semoga kita selalu dalam lindungan-Nya dan selalu diberi rahmat serta hidayah-Nya, Amin, Ya Robbal, alamin.

Medan, Juni 2021
Penulis,



Lydia Madona
NPM : 1920060020

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

PERSETUJUAN PEMBIMBING

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	1
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teoritik	15
2.2 Disiplin Kerja	25
2.2 Motivasi Kerja	31
2.4 Komitmen Organisasi	37
2.5 Kajian Penelitian Yang Relevan	41
2.6 Kerangka Berfikir	44
2.7 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Pendekatan Penelitian	50
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.4 Definisi Operasional Variabel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52

3.6 Teknik Analisa Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian	67
4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	90
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian	92
4.4 Pembahasan	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian.....	50
TABEL 3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	51
TABEL 3.3 Variabel Penelitian.....	53
TABEL 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, X3	56
TABEL 4.1 Ringkasan Deskripsi Data Setiap Variabel.....	65
TABEL 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Data Disiplin Kerja (X1).....	66
TABEL 4.3 Distribusi Kecendrungan Variabel Disiplin Kerja Dosen	69
TABEL 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja (X2).....	71
TABEL 4.5 Distribusi Kecendrungan Variabel Motivasi Kerja	74
TABEL 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja (X3).....	75
TABEL 4.7 Distribusi Kecendrungan Variabel Komitmen Organisasi.....	79
TABEL 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Data Kinerja Dosen (Y).....	81
TABEL 4.9 Distribusi Kecendrungan Variabel Kinerja Dosen STAI Samora.....	84
TABEL 4.10 Hasil Uji Multikoleniaritas	89
TABEL 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	91
TABEL 4.12 Uji Regresi Linier Berganda (Uji t) X1 terhadap Y.....	92
TABEL 4.13 Uji Regresi Linier Berganda (Uji t) X2 terhadap Y	93
TABEL 4.14 Uji Regresi Linier Berganda (Uji t) X3 terhadap Y	94
TABEL 4.15 Uji Regresi Linier Multiple (Uji F).....	96
TABEL 4.16 Uji Regresi Linier Multiple X1, X2, X3, terhadap Y.....	97
TABEL 4.17 Regresi Linier Multiple X1, X2, dan X3 secara bersama sama terhadap Y	97

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 4.1 Grafik Histogram Frekuensi Disiplin Kerja (X1).....	67
GAMBAR 4.2 Grafik Histogram Frekuensi Motivasi Kerja (X2).....	72
GAMBAR 4.3 Grafik Histogram Frekuensi Komitmen Organisasi (X3).....	77
GAMBAR 4.4 Grafik Histogram Frekuensi Kinerja Dosen (Y).....	82
GAMBAR 4.5 Hasil Uji Normalitas Histogram	89
GAMBAR 4.6 Hasil Uji Normalitas P-P Plot Normalitas.....	90
GAMBAR 4.7 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	91
GAMBAR 4.7 Hasil Uji Hesteroskedastisitas.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Surat Permohonan Izin Riset

LAMPIRAN 2. Surat Izin Riset

LAMPIRAN 3. Daftar Kuisisioner Penelitian

LAMPIRAN 4. Hasil Olahan Data

LAMPIRAN 5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi memegang peranan dalam upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kader masa depan bangsa. Tenaga pendidik tentunya menjadi tonggak keberhasilan anak bangsa dengan upaya meningkatkan kualitas dosen yang tergambar dari kompetensi dan kinerja yang dimiliki seorang dosen.

Tri Dharma perguruan tinggi yang harus selalu dijunjung tinggi oleh semua dosen meliputi pendidikan (pengajaran), penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat harus tetap berjalan baik. Dosen merupakan tenaga pendidik yang hendaknya memiliki kompetensi yang baik dalam hal mengajar meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Tugas utama seorang tenaga pendidik tentang Guru dan Dosen termuat pada UU Nomor 14 tahun 2005 yaitu, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Semenstar itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Membangun profesionalisme untuk memiliki kompetensi pedagogik yang maksimal tentunya perlu adanya beban kerja dosen. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, menilai akuntabilitas kinerja dosen di perguruan tinggi, meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi dan mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Hasil evaluasi beban kerja dosen inilah yang tentunya akan memberikan gambaran kinerja dosen. Kewajiban dosen bukan hanya sekedar memberikan pengajaran saja namun, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Evaluasi merupakan akuntabilitas kinerja dosen kepada masyarakat yang berimplikasi kepada keberlangsungan tunjangan profesi pendidik maupun tunjangan kehormatan dosen. Perguruan tinggi hendaknya memperhatikan kewajiban dan hak setiap tenaga pendidik demi keberlangsungan proses belajar mengajar yang baik.

Kinerja bukan sekedar membahas bagaimana dosen mengajar di depan kelas, namun juga aplikasi di dunia nyata. Dalam lingkup informal atau keluarga, pendidikan ditanggungjawab oleh orang tua. Namun di ruang lingkup formal harus dapat digantikan oleh seorang dosen di perguruan tinggi, dimana dosen tidak hanya sebagai pendidik yang memberikan dan mentransfer ilmu dan keterampilan kepada mahasiswa. Tetapi juga mengarahkan dan membimbing serta membantu mahasiswa untuk membeberdayakan segala potensi yang ada pada mahasiswanya. Baik potensi secara akademiknya maupun potensi non akademik. Dalam Standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa kinerja dosen adalah kemampuan mengelola

perkuliahan yang meliputi pemahaman terhadap mahasiswa, perancangan dan pelaksanaan perkuliahan, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan mahasiswa untuk mengapresiasi berbagai kemampuan yang dimilikinya.

Dalam melaksanakan persiapan pembelajaran tak jarang dosen menjadi terbebani dengan ada tuntutan yang berlebihan. Sehingga banyak dosen yang lalai dengan tugas utama dan fokus pada penyelesaian administrasi saja. Bagaimana tidak, tekanan dari internal dan eksternal yang membebani dosen merupakan hal yang menimbulkan rasa cemas. Ini yang bisa mengakibatkan terjadinya stres. Stres kerja itu yang mengakibatkan dosen menjadi lebih tidak peduli dengan tujuan utamanya sebagai pendidik.

Efek stres kerja menyebabkan gangguan mental (kognitif dan perilaku) yang bisa mempengaruhi fisik yang dapat menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Dampak negatif itu juga berdampak kepada kinerja dosen yang tidak disiplin. Seperti tidak masuk kelas, datang terlambat. Selain itu tidak kedisiplinan tersebut akan memberi dampak negatif pada karier karena berdampak pada penurunan motivasi kerja dosen. Sehingga kinerja dosen juga akan menurun dan menghambat karier mereka, tetapi disisi lain adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik juga akan memicu perkembangan karier karena tekanan bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan stres dengan menerapkan disiplin kerja serta motivasi kerja agar dapat memberikan dampak yang positif. Agar efektif, dan memberikan pengaruh baik kepada organisasi, maka harus dapat mengenali

waktu kenaikan tingkat beban kerja maupun pengurangan beban kerja. Kunci untuk mengelola disiplin secara konstruktif adalah mengenali dampaknya, baik memberi energi positif atau negatif. Disiplin dapat membantu dosen membangun tantangan ke dalam pekerjaan mereka dan memikul tanggung jawab tambahan perkuliahan dari waktu ke waktu.

Selain itu setiap dosen memiliki analisa yang berbeda tentang motivasi, tergantung pada cara pandang dosen tersebut merespon masalah yang dialami baik berkaitan dengan lingkungan kerja maupun beban kerja yang dihadapi. Dosen yang beban kerjanya terlalu banyak akan meningkat juga stres kerja dan tanggung jawab penyelesaiannya. Dan apabila tidak dikontrol oleh dosen tersebut, maka akan memberikan pengaruh negatif. Kadangkala seseorang tanpa menyadari telah menciptakan kesulitannya sendiri, misalnya merespon secara negatif dan berlebihan dalam menerima setiap tugas yang diberikan. Efek negatif dengan menganggap dirinya tidak mampu dan memiliki keterbatasan dan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan benar tanpa memulainya, sehingga tugas yang ada semakin bertumpuk. Bertambahnya tugas kerja yang tidak disikapi dengan memulai pekerjaan, semakin lama akan memicu perasaan tertekan dan mengurangi rasa tanggung jawab dalam diri dosen tersebut sehingga semakin menjauh dari wujud stimulus dan response. Oleh sebab itu pimpinan yang ada di perguruan tinggi haruslah memberikan ruang, baik waktu maupun stimulus agar para dosen dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya kenyamanan terhadap tugas dan komitmen kerja, sudah pasti akan menunjukkan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya kemauan dan tanggung jawab yang diemban dosen terhadap tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan perguruan tinggi. Maka dari itu disiplin bekerja dalam pelaksanaan taat peraturan sangat diperlukan bagi para dosen sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib di perguruan tinggi. Dosen sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pembentukan pribadi peserta didiknya, sebab dosen sebagai ujung tombak dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas bagi para mahasiswanya.

Oleh sebab itu, dalam meningkatkan kualitas dalam perkuliahan maka pendidik melakukan pembinaan disiplin perguruan tinggi. Di dalam hal ini dosen yang bertanggung jawab mengarahkan kepada hal-hal yang baik, dengan menjadi contoh. Dosen juga harus mampu menumbuhkan kedisiplinan dalam diri mahasiswa, terutama disiplin diri (*self discipline*). Di perguruan tinggi, dosen yang mampu menanamkan sikap kedisiplinan kerja yang baik dalam dirinya sendiri atau kepada mahasiswa, pastinya dapat menjalankan tugas dengan baik pula. Tanpa adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh seorang dosen dalam menjalankan tugasnya, maka tidak heran bila hasil akhir perkuliahan tidak sesuai dengan yang dicita-citakan. Rendahnya disiplin kerja dosen akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di perguruan tinggi. Jika seorang dosen memiliki sikap kedisiplinan, maka ini dapat ditularkan

kepada mahasiswanya, yang pada akhirnya juga berperilaku seperti sang dosen tersebut.

Selain itu seorang pendidik yang berkomitmen atas organisasinya, akan berdampak positif untuk kinerja dosen. Pada umumnya komitmen organisasi yang dibentuk dari dasar diberdirikannya suatu organisasi akan mudah mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal yang penting pada saat ini adalah komitmen organisasi, di mana sebuah organisasi pendidikan belum tentu mendapatkan dosen yang memiliki kualifikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, komitmen organisasi dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan dosen dan penghargaan apa yang didapatkan pada level kinerja didalam organisasi pendidikan.

Tanggung jawab terhadap kewajiban adalah peran penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan adanya komitmen yang menjadi acuan. Komitmen organisasi adalah bentuk kemauan untuk menggunakan usaha yang bersungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi dan profesi yang bisa diartikan sebagai kemauan untuk memelihara keanggotaan profesi dalam organisasi.

Namun, ada hal menarik ketika dosen memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi pendidikan, kemungkinan dosen tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perguruan tinggi tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para dosen lainnya, lingkungan perguruan tinggi yang mendukung untuk segala aktivitasnya yang dilaksanakan, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang dosen yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan

oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh pihak perguruan tinggi, lingkungan perguruan tinggi yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang diberikan terhadap perguruan tinggi.

Bentuk komitmen yang dijalankan kadang dapat menimbulkan suatu masalah ketidak seimbangan. Kadang menyebabkan ketidak puasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Dan akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan diantara para dosen dan tim kerja maupun kepada atasannya. Dengan rasa ketidakpuasan dosen tersebut dapatlah diprediksi hasil yang akan diterima di masa yang akan datang. Selain komitmen yang tinggi didalam diri seorang dosen akan terlihat pada hasil yang dicapai, salah satu faktor lainnya adalah motivasi kerja oleh si dosen. Dimana motivasi ini akan bersama sama dari diri dosen untuk mengembangkan kemajuan pendidikan di perguruan tinggi tersebut.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perguruan tinggi dalam memberikan dorongan dan semangat menjalankan tugas. Setiap dosen akan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perguruan tinggi jika perlakuan dan di perlakukan lebih baik. Karena dengan motivasi kerja dosen akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Malayu (2007:141) menambahkan bahwa pentingnya motivasi kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2011:114) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi dosen dalam sebuah perguruan tinggi. Motivasi kerja dapat memacu dosen untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Dan ini akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Mungkin seorang dosen akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau promosi kenaikan pangkat. Tapi ada pula dosen dengan motivasi yang tinggi dikarenakan perasaan puas akan pencapaian kerja bukan diperoleh dari status sosial atau intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil kerja itu sendiri.

Untuk itu motivasi kerja sebaiknya dilakukan dengan tepat agar memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Seharusnya seorang dosen harus mampu menyajikan sebuah pembelajaran dengan tepat, jelas, menarik, efektif dan efisien. Dosen harus berusaha menyusun dan menerapkan perencanaan perkuliahan untuk meningkatkan kompetensi dosen. Dengan melakukan persiapan pembelajaran seperti mempersiapkan silabus, mempersiapkan materi ajar dan banyak membaca buku referensi dan sumber referensi

tentunya akan menjadikan dosen lebih kaya akan ilmu pengetahuan sehingga dapat tercipta hasil belajar yang baik dan berdampak yang baik pula kepada mahasiswa. Selain itu dosen tentunya dapat menjadi suri tauladan baik tingkah laku maupun ucapan bagi mahasiswa dan menjadi pribadi yang disiplin, arif dan teladan bagi mahasiswa. Apalagi didalam ruang lingkup instansi pendidikan Islam, yang lebih menitikberatkan atas keikhlasan bekerja.

Sulasmi (2020:13) pendidikan Islam berdasarkan sekian banyak pengertian pendidikan pada dasarnya pendidikan Islam mempunyai makna sebagai usaha bimbingan jasmani dan rohani pada tingkat kehidupan individu dan sosial untuk mengembangkan fitrah manusia berdasarkan hukum-hukum Islam, menuju terbentuknya manusia ideal (insan kamil) yang berkepribadian muslim dan berakhlak terpuji serta taat pada Islam sehingga dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dalam paparan tersebut menyampaikan bahwasanya dosen harus menunjukkan sikap mau tanpa rasa terbebani.

Selain itu komitmen yang dibentuk oleh dosen sebelum memulai perkuliahan harus jelas. Untuk perkembangan mahasiswa tidak bisa dipandang dengan sebelah mata. Komitmen untuk memajukan perguruan tinggi adalah komitmen yang dipegang oleh masing masing dosen. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi pendidikan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Kondisi yang terjadi adanya rasa tanggung jawab oleh seorang dosen dan kurangnya rasa memiliki kampus oleh dosen menjadi gambaran bukti kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki seorang dosen. Masih pasif dan hanya mengerjakan laporan administrasi untuk keesokan harinya. Sebagai pemimpin yang menjadi atasan sebaiknya memperhatikan mengenai komitmen dosen, sehingga kinerja mereka dapat maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa selama ini kondisi dosen masih cenderung memiliki kekurangan dalam melakukan tri dharma perguruan tinggi. Hal ini terlihat dari beberapa faktor seperti tingkat kedisiplinan dosen yang masih rendah seperti kehadiran, jam keluar masuk dosen, komitmen organisasi yang masih minim seperti rasa memiliki kampus dan kesetiaan terhadap kampus, motivasi kerja dosen yang belum optimal dengan masih terlihat dosen masih belum bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas tri dharma sehingga hasil kinerja dosen masih belum maksimal di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. Kondisi suasana kerja yang baik tentunya akan gairah kerja bagi para dosen dan akan berdampak pada kinerja dosen. Maka, perlu dilakukan perbaikan metode yang dipilih untuk meningkatkan gairah bekerja dosen dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan dari fenomena masalah yang terjadi pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (Samora) Pematangsiantar.**

1.2. Identifikasi Masalah

Didasari dengan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas. Peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dosen masih rendah terlihat dari absensi, dosen datang terlambat dan tingkat kehadiran yang belum maksimal
2. Motivasi kerja yang rendah terlihat dari tanggung jawab dosen yang masih belum maksimal dalam menjalankan tri dharma.
3. Komitmen organisasi yang belum tampak dari diri dosen terlihat dari peran dan tanggung jawab terhadap apa yang mereka lakukan.
4. Kinerja dosen yang belum maksimal terlihat dari pengelolaan pembelajaran yang belum baik.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diutarakan di atas tersebut maka yang menjadi pembatasan masalah adalah disiplin kerja yang meliputi pekerjaan dosen dan tanggungjawab, komitmen organisasi yang meliputi kemampuan dalam menunjukkan sikap kepedulian, motivasi kerja meliputi dorongan dari dalam diri sendiri maupun komitmen organisasi untuk menghasilkan kinerja dosen yang baik.

1.4. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dari identifikasi masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi secara bersama sama terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar?

1.5 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat seperti sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan akan dapat memberikan masukan kepada calon dosen dan para dosen.
- 2) Secara khusus penelitian ini juga dapat memberi kontribusi pada hasil belajar seluruh mahasiswa di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh penguasaan kinerja dosen terhadap hasil belajar mahasiswa di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar.
- 2) Bagi perguruan tinggi, agar mampu memberikan ruang kepada dosen untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritik

2.1.1 Kinerja Dosen

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Yuniarsih dan Suwatno dalam Lagu Bangun (2011:10) menjelaskan bahwa pengertian kinerja adalah wujud nyata yang ditampilkan oleh seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Ivanchevich, dkk dalam tesis Lagu Bangun (2011:10) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari perilaku yang diinginkan yang menyangkut semua aktivitas secara individu dalam menjalankan tugas yang di embankan oleh organisasi kepadanya.

Kirkpatrick dan Nixon dalam Sagala (2007:180) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai tolak ukur tercapainya tujuan yang telah di tetapkan dan direncanakan sebelumnya. Hari dan kawan-kawan dalam Sagala (2007:180) perilaku yang menggambarkan kemampuan yang wajar dengan tugas yang yang realistis dan menunjukkan sikap yang diputuskan pada konteks pekerjaan sikap yang menunjukkan untuk menegaskan deskripsi yang menjadi kebutuhan organsasi yang diinginkan.

Berdasarkan konsep tersebut dapat dimaknai bahwa kinerja adalah unjuk kerja, prestasi kerja atau hasil pelaksanaan kerja yang merupakan produk kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

tanggungjawab dan porsi tugas yang diembannya. Sehubungan dengan hal itu Suryati dalam Lagu Bangun (2011:11) menyebutkan hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja yaitu kemampuan membuat perencanaan dan jadwal, pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang distandarkan produktifitas pekerjaan teknis atas tanggung jawab, kemandirian, kemampuan komunikasi dalam menyampaikan gagasan serta bekerjasama.

Menurut Fattah (2004:16) mengatakan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dikalikan motivasi. Formula yang dipakai adalah besar kecilnya kinerja seseorang itu dapat dipengaruhi besar kecilnya kemampuan dan motivasi. Sedangkan motivasi bisa datang dari dalam dan luar diri seseorang. Kinerja merupakan tanda suatu keberhasilan suatu organisasi dan tim yang ada dalam organisasi tersebut, oleh sebab itu kinerja baik dalam bentuk indivisu maupun bentuk tim dalam kelompok selayaknya dievaluasi untuk mendapatkan standar keberhasilan.

Profesi dosen sebagai suatu bentuk pekerjaan memiliki tujuan merupakan suatu kegiatan yang menuntut beberapa fungsi dan peran untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang maksimal. Menurut Davis dalam lagu Bangun (2011: 12) peran dan tugas dosen dapat diidentifikasi dalam dua bagian yakni dosen sebagai pengelola atau manager dan sebagai pelaksana kegiatan peran dan fungsi dasar. Sebagai pengelola menuntut suatu kemampuan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran dan sebagai pelaksana kegiatan dosen dituntut untuk

memiliki kemampuan secara teknis dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa kinerja dosen adalah proses dari hasil kerja dosen dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Tidak berada pada suasana vakum, dan juga tidak berdiri sendiri . Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, insentif, intensitas komunikasi dan antara kepemimpinan dan bawahan. Menurut Usman dalam lagu Bangun (2011:12) bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja kemampuan pelatihan sumberdaya bakat, hasrat dan komitmen. Sementara itu Winardi (2008.:65) bahwa kinerja pegawai akan lebih tinggi apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya. Salah satu cara yang baik untuk meningkatkan penerimaan tujuan-tujuan oleh para dosen adalah menyuruh mereka berpartisipasi dalam hal pengembangan tujuan-tujuan. Dengan demikian salah satu cara pimpinan dalam meningkatkan kinerja dosen adalah dengan melibatkan mereka dalam penetapan tujuan perguruan tinggi dan itu terlibat dalam rencana perguruan tinggi. Kinerja atau *performance* merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya setiap orang yang memiliki jabatan atau pekerjaan tertentu selalu terkait dengan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya dengan demikian munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari

adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh dalam kurun waktu tertentu sehingga dengan profesi individu yang bersangkutan memiliki gambaran yang baik.

Menurut Priansa (2014:360) pada prinsipnya penilain kinerja perlu didasari pada beberapa poin, yaitu; berdasarkan ketentuan yang mengacu pada peraturan yang berlaku, berdasarkan kinerja yang dapat dipantau, unsur yang dapat terlibat dalam proses penilain kinerja, maupun penilaian yang dilaksanakan secara konsisten.

Untuk itu bicara soal persoalan kualitas kinerja dosen dapat dikaji dan diteliti dari berbagai sudut pandang dan ukuran titik salah satu kriteria yang dapat dipergunakan untuk melihat kualitas kinerja dosen adalah kembali pada bidang tugas pesan itu sendiri yaitu Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yang mencakup pendidikan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam kaitan ini kualitas kinerja dosen menjadi kualitas tugas pendidikan dan pembelajaran. Mutu tugas pendidikan mutu tugas pengabdian pada masyarakat, tugas pembimbingan dan mutu tugas pelaksanaan administrasi. Dalam proses pendidikan di perguruan tinggi, dosen akan memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pembimbing. Sebagai pengajar dosen bertugas menuangkan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada mahasiswa, dengan perencanaan yang matang sedangkan pembimbing adalah dosen bertugas membimbing mahasiswa dan merupakan tanggung jawab dosen sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu tugas yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Purwanto (2007:106) mengemukakan bahwa perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan baik

perseorangan maupun kelompok. Lebih lanjut ungkapnya tanpa perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan mungkin juga kegagalan untuk itu dapat membuat perencanaan mengajar yang baik terlebih dahulu mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut serta menguasai.

Dalam pembinaan kualitas kinerja dosen, Kementrian Pendidikan (2004;28) Menegaskan kebijakan yaitu menaikkan kualitas akademik dosen antara lain:

1. Memprioritaskan peningkatan kualitas dosen dengan melalui pendidikan kursus dan pelatihan.
2. Memacu kreativitas dan produktifitas dosen berdasarkan kode etik profesi dosen.
3. Kelanjutan studi strata 2 dan 3 secara reguler
4. Ada keseimbangan hak dan kewajiban dosen termasuk tingkat kesejahteraan dosen harus diperhatikan.
5. Menggalakkan karya tulis dosen.

Dengan kebijakan tersebut diharapkan dapat mewujudkan sosok dosen yang berkualitas yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Secara teoritis maupun praktis unsur unsur yang di dapat didalam Saud (2009:51) tidak akan berbeda dengan kemampuan merancang bangunan bagi seorang desainer interior. Jadi ini sebuah kesalahan besar bagi seorang dosen apabila rencana pembelajaran yang dipakai disalin dari teman sejawat atau merujuk dari internet, dan akan lebih salah lagi apabila tidak dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah suatu bentuk sikap, kegiatan, tanggung jawab yang ditunjukkan dalam bidang pendidikan, penelitian, pelaksanaan administrasi ataupun pengabdian. Indikator perencanaan perkuliahan dan pelaksanaan perkuliahan yang menjadi indikator adalah perumusan tujuan, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, pemilihan sumber belajar, pemilihan strategi, penilaian hasil belajar, Memulai pembelajaran, mengelolah kegiatan perkuliahan, mengorganisir waktu, melaksanakan penilaian, mengakhiri perkuliahan.

2.1.2. Peran Dosen dan Kewajibannya dalam Pelaksanaan Kinerja

Dalam pasal 31 UUD Negara Republik Indonesia ayat (5) disampaikan bahwa pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk memajukan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Amanat UU tersebut kemudian diatur dalam UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia di masa akan datang pastinya adalah diharapkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh sebab itu dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis.

Dosen adalah pendidik profesional yang mengajar di satuan pendidikan tinggi yang tugasnya mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni melalui Tri Dharma Pendidikan Tinggi.

Menurut PP 37 tahun 2009 dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, meembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Peraturan pemerintah tentang dosen terdiri dalam 8 Bab dengan 46 pasal, yang didalamnya memuat tentang ketentuan umum, sertifikasi, hak, kewajiban kerja dan ikatan dinas, pengangkatan penempatan dan pemindahan, sanksi, ketentuan peralihan dan ketentuan penutup.

Tugas dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Pendidikan Perguruan tinggi yakni kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang dosen adalah kompetensi secara akademik, sehat jasmani dan rohani, sertifikat pendidik, serta mempunyai kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam melaksanakan pekerjaannya dosen memiliki hak dan kewajibannya. Hak seorang dosen adalah memperoleh penghasilan atas pekerjaannya; mendapatkan promosi dan penghargaan atas prestasi kerjanya; mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektualnya; memiliki kebebasan akademik, dan otonomi keilmuan; memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan; memiliki kebebasan dalam berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan. Sedangkan kewajiban dosen dalam melaksanakan tugas

keprofesionalannya adalah melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan dan perundang-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan segala hak dan kewajiban dosen diharapkan mumpuni dalam memberikan pembelajaran dikelas, dikarenakan dosenlah yang menjadi garda terdepan dalam mewujudkan tujuan dari pendidikan itu sendiri.

2.1.3 Indikator Kinerja

Jika diperhatikan kajian tentang kinerja pendidik haruslah memiliki dan menguasai kompetensi. Apabila dosen memiliki hal tersebut tentu pendidik tersebut tidak akan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Yang pada akhirnya mewujudkan kinerja yang optimal juga. Oleh sebab itu dosen sebagai orang yang profesional harus mampu menjawab tantangan perkembangan yang ada saat ini. Selain dari pada itu dalam bekerja dosen bukan hanya mampu menguasai di ruang kelas saja, namun dilingkup perguruan tinggi juga harus siap.

Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya .
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

UU NO 14 tahun 2005 pasal 72 ayat 1 berbunyi beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian masyarakat. Sedangkan menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) beberapa penilaian kinerja dosen meliputi:

- 1) Perencanaan Pembelajaran

Kegiatan mengajar akan lebih matang hasilnya apabila dilakukan perencanaan terlebih dahulu. Mulai dari kesiapan fisik dan mental dosen maupun kesiapan pengetahuan agar mampu menghasilkan output yang maksimal. Hal yang bisa dikerjakan oleh seorang dosen seperti, menyusun program kerja, silabus, membuat materi membaca buku untuk menambah wawasan dan lain-lain.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran yang baik akan berhubungan erat dengan perencanaan pembelajaran optimal dilakukan seorang dosen. Dosen yang telah mempersiapkan diri dengan matang tentunya akan berdampak dengan pelaksanaan pembelajaran yang optimal pula. Persiapan yang matang tentunya akan membuat mahasiswa dapat memahami materi yang disampaikan, memberikan ruang dan waktu kepada mahasiswa untuk bertanya tentang materi yang diajarkan, penggunaan media ajar dan sumber ajar dengan baik, memberi tanggapan dua arah sehingga terjalinnya komunikasi yang baik, hadir tepat waktu, melakukan absensi kepada mahasiswa dan lain sebagainya.

3) Evaluasi Proses Pembelajaran

Pertanggungjawaban dosen dari apa yang telah dilakukan setelah proses belajar mengajar itu dilakukan adalah evaluasi proses pembelajaran. Evaluasi dan penilaian yang dilakukan seorang dosen untuk melihat sejauh mata hasil kinerja yang dilakukan dosen seperti tes lisan dan tulisan kepada mahasiswa. Hal ini tentunya menjadi alat yang dilakukan seorang dosen dalam menentukan hasil evaluasi proses pembelajaran seorang dosen.

Dari uraian di atas, dapatlah dikatakan yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah suatu bentuk sikap, kegiatan, tanggung jawab yang ditunjukkan dalam bidang pendidikan, penelitian, pelaksanaan administrasi ataupun pengabdian. Indikator perencanaan dan pelaksanaan perkuliahan adalah pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, perumusan tujuan, pemilihan sumber belajar, pemilihan strategi, penilaian hasil belajar, memulai pembelajaran, mengelolah kegiatan perkuliahan, mengorganisir waktu, melaksanakan penilaian, mengakhiri perkuliahan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap perilaku hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan pimpinan atau organisasi. Dengan demikian ketetapan atau aturan yang ada didalam suatu organisasi yang sering dilanggar atau tidak dilaksanakan, maka dosen tersebut mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya jika peraturan di perbuat dengan baik pada ketetapan organisasi maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja bukan hanya di lingkungan organisasi perusahaan saja namun disiplin kerja dalam lingkungan perguruan tinggi bertujuan untuk meningkatkan performa dosen dalam melaksanakan kinerja dengan baik serta mencapai tujuan dari perkuliahan yang sudah dirancang dengan baik. Selain itu disiplin kerja ini dapat membantu dosen untuk menemukan jati dirinya, mengatasi dan juga mencegah problem-problem disiplin, serta mengusahakan menciptakan kondisi yang menyenangkan dalam proses perkuliahan sehingga para mahasiswa mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Ranupandoyo dan Masnan dalam Edy Sutrisno (2016:94) menyatakan disiplin diperlukan untuk mengatur tindakan kelompok, yang mana setiap anggota harus dapat mengendalikan dorongan hatinya dan dapat bekerjasama demi kebaikan. Dengan kata lain, semua dosen harus secara sadar patuh pada aturan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi yang dimaksudkan untuk pencapaian tujuan. Dalam melaksanakannya tentunya ketetapan dan peraturan haruslah realistis dan bersifat adil bagi seluruh para dosen. Peraturan tersebut juga harus dikomunikasikan sehingga dosen tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang menjadi tugas masing masing.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Besarnya tanggungjawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas yang diembankan kepadanya, yang akan mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan didalam organisasi adalah cerminan dari disiplin yang baik. Oleh karena itu disiplin dalam bentuk pelaksanaan aturan sangat dibutuhkan bagi setiap dosen dan juga mahasiswa sebagai wujud nyata dari sebuah pengawasan .

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan disiplin preventif.
2. Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dan mengarahkan agar tetap mematuhi aturan sesuai dengan ketetapan yang sudah berlaku merupakan disiplin korektif.

3. Suatu kegiatan untuk memberikan hukuman –hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang adalah merupakan disiplin progresif.

Untuk itu dalam kesehariannya tingkat kedisiplinan kerja yang adalah dengan mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Ini akan mendorong gairah kerja, semangat dan mewujudkan tujuan perguruan tinggi, dosen dan masyarakat. Oleh sebab itu setiap pemimpin harus selalu berusaha agar para dosen mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam memimpin bawahannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik dibutuhkan hal hal yang tidak mudah. Karena banyak faktor yang mempengaruhi.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan adalah :

- 1) Para bawahan akan mengikuti segala aturan yang berlaku bila ia mendapatkan jaminan yang setimpal dengan apa yang telah dilakukannya yang sudah di kontribusikannya pada perusahaan..
- 2) Pentingnya keteladanan pimpinan di lingkungan perusahaan, karena bawahan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan perturan dan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat menegndalikan dirinya dari ucapan, sikap, dan perbuatan yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan diawal.
- 3) Untuk menjadi pegangan bersama haruslah ada aturan secara tertulis yang bisa dijadikan pegangan.

- 4) Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai sanksi yang telah ditetapkan, agar semua bawahan merasa mempunyai tanggungjawab untuk menjalankan aturan.
- 5) Dibutuhkan pengawasan pimpinan dalam setiap proses kegiatan yang dilakukan yang akan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
- 6) Perhatian yang dilakukan oleh pimpinan akan memberikan energi positif. Bawahan juga manusia biasa yang membutuhkan perhatian yang bukan hanya berharap kompensasi secara materi.
- 7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin haruslah diciptakan.

2.2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013:129) Indikator Disiplin Kerja meliputi :

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin preventif merupakan usaha dalam meningkatkan kemauan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan kerja yang berlaku sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku pada instansi dengan cara meyakinkan dan menyadarkan dosen agar memiliki rasa memiliki terhadap kampus. Tujuan dasar disiplin ini adalah agar setiap individu mampu berdisiplin diri dari semua aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh atasan. Siagian (200:305) Disiplin preventif ini dapat diukur dari kartu absensi dosen, ketepatan waktu dan jam kerja kantor.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemauan seseorang untuk mampu berdisiplin dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada instansi. Disiplin ini dengan kata lain memberikan sanksi kepada individu yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan instansi sehingga memaksa setiap individu untuk mendisiplinkan dirinya sendiri. Tindakan ini tentunya dapat mengurangi tingkat kelalaian dosen.

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dosen suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan tujuan

Kemampuan dan tujuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan bawahan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan dosen.

2) Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan bawahan karena pimpinan dijadikan contoh dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Keadilan

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai diperlukan keadilan, karena sifat dan ego manusia yang merasa dirinya penting dan diperlakukan sama dengan manusia yang lain.

4) Pengawasan melekat (waskat)

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin bawahan, adalah pengawasan melekat. Karena dengan waskat berarti atasan harus aktif .

5) Sanksi hukuman

Sanksi sangat berperan dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang berat bawahan akan semakin takut dalam melanggar aturan aturan instansi, yang akan mengurangi tindakan indisipliner.

6) Ketegasan

Pimpinan harus tegas dalam melakukan tindakan. Kemampuan dalam mengambil tindakan akan mengurangi tindakan indisipliner yang dilakukan bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sebagai bentuk sikap dalam menunjukkan rasa tanggung jawab dengan melibatkan diri sendiri dan menjadi tolak ukur untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Indikatornya adalah kemampuan dan tujuan, keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Manusia membutuhkan sesuatu dalam melaksanakan kegiatan sehari harinya. Untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut tidaklah mudah mendapatkannya. Apalagi tidak diiringi dengan usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan manusia berbeda beda antara yang satu dengan yang lain, tentunya cara memperolehnya juga

berbeda beda pula. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut seseorang akan bersikap sesuai dengan dorongan diri yang dimiliki dan apa yang menjadi dasar perilakunya. Untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mempengaruhi di dalam tindakannya. Dorongan tersebut adalah bentuk sikap dari diri seseorang yang merupakan dasar dorongan yang menjadi motivasi dalam pemenuhan keinginan.

Motivasi yang muncul dari diri seseorang lebih bersifat permanen dari pada motivasi dari luar diri. Oleh karena itu kita harus meningkatkan motivasi yang ada didalam diri kita sendiri. Begitupun motivasi dari luar juga harus diperhatikan, hanya saja jangan dijadikan hal yang wajib, tapi menjadi pelengkap saja. Karena apabila motivasi dari luar kita utamakan, maka apabila motivasi itu hilang. Maka perilaku kerja baik kita juga akan hilang. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang sebagai daya penggerak untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan

2.3.2. Fungsi Motivasi Kerja

Salah satu hal penting mengenai hubungan manajemen dengan sumber daya manusia dalam mengatur bawahan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat melalui faktor eksternal maupun internal. Yang lebih erat kaitan dengan diri sendiri adalah motivasi jika dikaitkan dengan kinerja seseorang. Jadi motivasi kerja yang salah satunya tidak lepas dengan lingkungan kerja. Kontribusi dosen khususnya organisasi pendidikan sangat dominan, karena dosen adalah garda terdepan dalam

berhadapan dengan mahasiswa untuk mengembangkan dan mencapainya tujuan pendidikan. Untuk itu fungsi motivasi kerja bukan hanya sebagai mencapai tujuan pendidikan itu saja, namun dengan adanya motivasi kerja kedua belah pihak dosen dan pendidikan kan mendapatkan keuntungan.

Dijelaskan oleh Sardiman (2007: 85) dimana fungsi motivasi kerja ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia dalam berbuat, dalam hal ini motivasi menjadi motor penggerak dalam setiap proses kegiatan yang akan dilakukan.
- 2) Menunjukkan arah perbuatan, yakni memberikan arah tujuan yang akan dicapai, sehingga dapat memberikan arah kegiatan yang harus dilaksanakan sesuai dengan rumusan tujuan.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni mengarahkan perilaku perbuatan yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dengan menyisihkan perbuatan yang tidak bermanfaat.

Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang dosen, yaitu faktor dari diri sendiri dan faktor lingkungan. Yang termasuk faktor diri sendiri yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kemampuan, kondisi dosen dalam bekerja meliputi kemampuan dosen mengajar, keterampilan dosen dalam menjelaskan materi dan latar belakang pribadi atau pendidikan atau pengalaman mengajarnya. Faktor dari lingkungan yang mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah kondisi lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana, teman kerja.

2.3.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor merupakan motivasi. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri seseorang (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Wahjosumidjo (2001:42) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam diri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang bersumber dari dalam seperti sikap terhadap pekerjaan. Bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta dari luar individu seperti gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan maupun kepuasan. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006: 294) pengaruh dari motivasi dari beberapa faktor, baik bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah cara pandang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, harga diri, keinginan, kebutuhan, kepuasan kerja, prestasi yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, tim kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan kerja serta gaji yang diterima.

Yang mempengaruhi motivasi dalam hubungan lingkungan kerja antara pimpinan dan bawahan yang berpengaruh terhadap motivasi, yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan atasan sikap atasan ke bawahan.
- 2) Kebijakan – kebijakan telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 3) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.

4) Adanya sarana prasarana yang mendukung pekerjaan.

Sardiman (2011:73) menambahkan Motivasi kerja adalah kekuatan yang ada pada diri seseorang sebagai daya penggerak untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Menjadi seorang pendidik/ dosen disebabkan adanya keinginan dan kemauan untuk memberikan pengajaran. Bila tidak mempunyai keinginan dan motivasi, maka tidak mungkin berhasil untuk mendidik atau mengajar. Dosen yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah pengalaman mengajar. Pengalaman mengajar dosen adalah apa yang telah dialami oleh dosen selama menjalankan tugasnya sebagai dosen. Dosen memiliki peluang besar untuk belajar dari pengalaman mengajarnya di lapangan dari pada belajar dari berbagai penelitian dan pendekatan psikologis.

2.3.4. Prinsip –Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:100), ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja dosen, diantaranya :

- 1) Prinsip partisipasi dalam pelaksanaan motivasi kerja; Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan berpartisipasi dalam merumuskan yang akan dicapai.
- 2) Prinsip komunikasi ; Pimpinan membicarakan segala hal yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tugas, informasi yang jelas, sehingga bawahan akan lebih mudah termotivasi kerjanya.

- 3) Prinsip mengakui andil bawahan ; Pengakuan dari pemimpin atas andil yang dilakukan bawahan dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, bawahan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang ; Wewenang yang di berikan oleh pemimpin kepada bawahan untuk sewaktu waktu mengambil sikap atau keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat bawahan termotivasi.
- 5) Prinsip memberikan perhatian ; Perhatian yang diberikan pemimpin terhadap apa yang diinginkan, akan dapat memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai apa yang diharapkan pemimpin.

Dalam mengukur motivasi kerja, Menurut Suyanto (2014) beberapa indikator motivasi kerja guru adalah:

1. Suka terhadap pekerjaan
2. Keinginan untuk mengembangkan diri
3. Tanggung jawab
4. Keinginan untuk memperoleh imbalan
5. Kesungguhan dalam bekerja

Wibowo (2011;162), memaparkan dimensi dan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan seperti; Pemimpin organisasi, Duta organisasi, Keteladanan
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan seperti ; Komunikasi, Persahabatan

3) Kebutuhan untuk berprestasi seperti ; Target kerja, Kualitas kerja, Tanggung jawab, Resiko

Dari penjelasan teori pokok di atas dapatlah dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong dan motor penggerak yang dapat membangkitkan serta mengarahkan sikap dan perilaku dalam bentuk perbuatan pekerjaan pada usaha yang jelas dan nyata untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Indikatornya adalah kebutuhan untuk menguasai pekerjaan, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk berprestasi.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi . Baik hal yang positif dan negatif seperti ; keluar masuk organisasi, rasa diperlakukan adil, hubungan dengan atasan, tanggung jawab, serta kesempatan kerja di tempat lain. Sifat kompleksitas dari komitmen organisasi dipecah dalam beberapa komponen dasar, antara lain komponen yang menjadi perhatian komitmen. Selain dari pada itu, komitmen juga merupakan peningkatan kerelaan seseorang untuk melakukan tindakan dalam memenuhi suatu kewajiban dalam katagori tertentu, yang dapat mengubah penilaian organisasi terhadap diri pribadi yang bisa mendapatkan penghargaan.

Dari kebiasaan seseorang berkomitmen dapat memahami situasi dan kondisi suatu organisasi, sehingga membentuk mental yang teguh yang mampu

menumbuhkan semangat dalam berorganisasi dengan berusaha melaksanakan segala kegiatan organisasi dengan kekonsistenan dan ketekunan.

Pemahaman ini muncul dari kepedulian yang dalam untuk melakukan secara terus menerus terhadap kondisi organisasi secara fisik maupun non fisik. Di dalam organisasi, pegawai sebagai ujung tombak dari kesuksesan dan ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut Steers dan Porter (1983:442) Pengertian komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Steers (1980:23) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat kategori yaitu:

1. Karakteristik personal

Arti dari karakteristik personal adalah mencakup : Jenis kelamin, usia, faktor kepribadian, masa jabatan, motif berprestasi. Sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap organisasi.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi otonomi, keselarasan dan kejelasan umpan balik, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan.

3. Karakteristik struktural

Mencakup faktor faktor antara lain derajat formalisasi, desentralisasi, ketergantungan fungsional, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.

4. Pengalaman kerja

Dalam pelaksanaan pengalaman kerja dianggap sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang dapat mempengaruhi psikologi di dalam organisasi.

Wijaya dan Rifa'i (2016:174-175) mengemukakan bahwa terbukti pengalaman kerja berkorelasi positif dengan dengan komitmen terhadap organisasi dimana tetap menyangkut kepada berapa besar bawahan mempercayai bahwa minatnya diperhatikan oleh organisasi, merasa mempunyai kepentingan secara pribadi dengan organisasi dan seberapa besar bawahan berharap untuk dapat memenuhi pekerjaannya dapat terlaksana.

David dalam Sopiah (2008:163) menjelaskan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yakni:

1. Faktor personal seperti jenis kelamin, usia, kepribadian, pengalaman kerja, usia tingkat pendidikan dan lain lain.
2. Faktor pekerjaan seperti tingkat pekerjaan, lingkup jabatan, dan tantangan.
3. Faktor struktur seperti bentuk organisasi, besar kecilnya organisasi, dan kehadiran serikat pekerja.
4. Faktor pengalaman kerja.

Menurut Minner dalam Sopiah (2008:12) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: 1.Karakteristik pekerjaan; 2. Karakteristik individu; 3.Pengalaman bergabung yang ia rasakan; 4. Bagaimana

pekerjaanya; 5. Bagaimana hubungan dengan rekan organisasi; 6. Bagaimana sistem pengajiannya; 7. Hubungan sosial yang diciptakan di dalam organisasi; 8. Mobilitas kerja; 9. Pengalaman bergabung; 10. Harapan- harapan anggota.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, baik instansi bisnis maupun instansi pendidikan. Dari sekian banyak hal tersebut tentu mempunyai persentase pengaruh yang berbeda. Salah satu hal yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan atasan. Tugas berat seorang pemimpin untuk memimpin organisasi perguruan tinggi. Disebutkan dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 bahwa pemimpin harus memiliki kompetensi yang meliputi :

1. Kompetensi pribadi,
2. Kompetensi managerial,
3. Kompetensi supervisi,
4. Kompetensi kewirausahaan,
5. Kompetensi sosial.

2.4.3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008:43) ada tiga faktor indikator yang dimiliki komitmen organisasi yaitu:

1. Kesetiaan karyawan, dimana dosen sebagai bawahan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian di dalam organisasi.

2. Kebanggaan karyawan ; dengan telah menjadi bagian dari organisasi yang di ikutinya dan rasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari hidupnya karyawan/ dosen akan merasa bangga.
3. Kemauan karyawan ; adanya keinginan karyawan/dosen untuk mengusahakan kepentingan organisasi dapat tercapai.

Komitmen yang tinggi dapat menjadikan seseorang peduli akan masa depan organisasinya dan berusaha supaya organisasi semakin lebih baik lagi, sebaliknya seseorang yang komitmennya rendah akan tidak peduli dengan perkembangan organisasinya dimasa depan dan pastinya tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan pengertian komitmen organisasi adalah suatu bentuk kesepakatan antara diri sendiri dengan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, dengan menunjukkan sikap tanggung jawab, peduli, loyalitas dan mampu mempertahankan. Dengan indikator kemauan, kesetiaan, kebanggan.

2.5 Kajian Penelitian Yang Relevan

- 1) Habiburrahman, Gede Agus Suwantara, 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitiannya dengan jumlah populasi sebanyak 68 orang. Berdasarkan Uji T secara parsial, $T_{hitung} = 13,979$ lebih besar dari $P_{value} 0,000$ pada $\alpha = 0,005$ sebanyak 5 persen. Sedangkan dari hasil Uji F secara simultan, F_{hitung} sebesar 1,067 signifikan pada $P_{value} = 0,350$, artinya nilai $F_{hitung} = 1,067$ lebih besar dari $P_{value} = 0,350$. Jadi Hipotesis yang

diajukan penulis dapat diterima yang mengartikan terdapat pengaruh positif. Dan Hasil analisis korelasi ganda (R) diperoleh nilai koefisien simultan yakni hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai didapat nilai koefisien R sebesar 0,178 yang artinya secara simultan juga mendapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja sebanyak 0,178 walau katagori hubungan positif tidak begitu kuat. Sedangkan hasil analisis determinasi (R²) secara simultan besarnya kontribusi yang diperoleh nilai R skure (R²) sebesar 0,32 atau 3,2 persen. Besarnya motivasi atau kontribusi dan disiplin kerja atas kinerja pegawai sebesar 3.2 persen dan sisanya ada 96,8 persen menjadi pengaruh dari faktor lain. Jadi dari analisis tersebut maka hipotesis yang menyatakan motivasi serta disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DP2KA) di kabupate Way Kanan

- 2) Lukman Hakim.2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIETOTALWIN Semarang. Secara signifikan hasil yang diterima dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja yang dominan terhadap kinerja dosen di bidang pengajaran. Yakni variabel lingkungan kerja. Begitu pula dengan lingkungan dosen di bidang kajian ilmiah yang sangat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Secara umum hasil dari pembahasan yang di uji pada penelitian ini menggambarkan terdapat hubungan dan pengaruh dari faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja, walau secara nyata model dari pengujian tersebut belum cukup kuat, dikarenakan dari hasil pengelolaan data

koefisien korelasi (r). Semua variabel bebas dengan variabel terikat masih dibawah 0,05, meskipun nilai-nilai tersebut kecil, tapi hal ini berarti menyatakan variabel-variabel bebas secara bersama dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen. Ini dapat menjelaskan bahwa lingkungan pekerjaan yang baik seperti faktor pewarnaan diruang kerja, penerangan, pemberian motivasi oleh pihak yang berwenang dan hubungan baik antar dosen (suasana kondusif) sangat mempengaruhi tingkat kinerja dosen. Motivasi yang mempengaruhi terhadap kinerja dosen dibidang pengajaran adalah faktor keluarga, gaji dan penghargaan, sedangkan untuk kinerja dosen dibidang kajian ilmiah yakni gaji, keluarga dan tanggung jawab.

- 3) Siregar, Astri Novia. 2016, Pengaruh Budaya Sekolah, Kecerdasan Emosional, dan Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas. Dalam Penelitian ini penulis membuat sampel penelitian ditentukan dengan cara menggunakan teknik stratified proportional random sampling, yang didapatkan sampel sebanyak 137 orang guru SMA. Dalam Instrumen penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data adalah sistem angket. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui (1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap komitmen Organisasi Guru; (2) Pengaruh Pengelolaan stres kerja terhadap komitmen Organisasi Guru; (3) Pengaruh Budaya sekolah terhadap Pengelolaan stres kerja; (4) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap pengelolaan stres kerja; (5) Pengaruh budaya sekolah Terhadap komitmen guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten

Padang Lawas. Pelaksanaan penelitian menggunakan metode kuantitatif, di mana model yang digunakan adalah teknik analisis data inferensial dalam analisa jalur. Jumlah populasi 214 guru yang ada di Sekolah Menengah Atas yang ada di kabupaten Padang Lawas. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa (1) koefisien korelasi $r_{41}=0,233$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 5 persen di mana terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya sekolah terhadap komitmen organisasi guru (2) koefisien korelasi $r_{42}=0,094$ bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi guru (3) Koefisien korelasi $r_{43}=0,217$ yang menunjukkan sumbangan pengaruh 5% artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara pengelolaan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru (4) Koefisien korelasi $r_{31}=0,253$ dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 6 persen yang artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya sekolah terhadap pengelolaan stres kerja dan (5) koefisien korelasi $r_{32}=0,313$ dengan sumbangan 10 persen yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap pengelolaan stres kerja.

2.6 Kerangka Berfikir

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Disiplin dapat diartikan bahwa perilaku/sikap serta perbuatan yang mengikuti aturan organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Aturan atau tata tertib yang dimaksud seperti kehadiran, tepat waktu, serta kesediaan seseorang dalam mengikuti protokol kerja dengan baik.

Seorang dosen dapat menunjukkan kinerjanya dengan kemauan dan kemampuannya membuat perencanaan pembelajaran tepat waktu, dapat menguasai materi yang di ajarkannya kepada mahasiswa, membuat media pembelajaran dan soal evaluasi sesuai dengan materi yang akan diajarkan dan juga mampu mengelola kelas. Dosen juga harus mampu mengembangkan kinerjanya sendiri dengan kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya, melaksanakan tugas tepat waktu, dan melakukan perkuliahan sesuai dengan Rencana Program Semester (RPS) yang telah dibuat. Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yakni dosen sebagai pendidik harus melakukan kerja sama yang baik dengan dosen lainnya dan mampu membina keharmonisan dengan atasannya.

Rutinitas yang dimiliki oleh dosen harus dipertimbangkan dengan baik dan secara tepat. Karena dengan adanya rutinitas tersebut akan memicu disiplin kerja yang dituntut kepada dosen tersebut. Kerja dosen dapat di lihat dari sikap yang dilakukannya saat pelaksanaan pekerjaannya. Dengan melaksanakan disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan sikap taat aturan yang telah di tetapkan, menjunjung tinggi tata tertib dan berusaha untuk tidak melanggar aturan. Sarana prasarana yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi yang akan menunjang pekerjaan dosen . Yang dimaksud disini adalah ketersediaan alat alat penunjang proses mengajar seperti ruang belajar, papan tulis, meja, kursi, buku panduan, spidol, dan media lainnya. Disiplin kerja dan kemampuan dosen juga tidak terlepas dari tanggung jawab yang besar terhadap kerja yang dihasilkan.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Umumnya orang mengetahui bahwa tugas dan pekerjaan dosen adalah mengajar saja. Namun pekerjaan dosen adalah lebih dari sekedar mengajar. Dimana jika dosen tidak berkomitmen dengan pekerjaan yang diembannya akan menyulitkan para dosen dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan dan hasil kerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada, oleh karenanya sebagai seorang dosen haruslah memperhatikan komitmen lebih awal mengapa dan karena apa dosen dapat berkomitmen dan tanggung jawab dengan apa yang di kerjakan, sehingga perkuliahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat langsung kepada mahasiswa sesuai dengan tujuan dari perkuliahan itu. Dosen haruslah menyadari bahwa tidak semua prestasi belajar dapat dipengaruhi oleh pembelajaran dosen, namun juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal lain yang harus diperhatikan, sehingga akan terdapat keselarasan pada proses kegiatan belajar mengajar, serta mendapatkan hasil belajar yang optimal.

2.6.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen

Dalam undang-undang, mengajar adalah salah satu tugas dosen. Maka dalam landasan teori ini yang digunakan adalah teori motivasi kerja, dikarenakan orang melihat kerja dosen adalah mengajar. Ada bermacam bentuk dari motivasi kerja, namun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Motivasi kerja dalam mempraktekan di kegiatan sehari hari khususnya pimpinan dengan mengaitkan melalui kompetensi pedagogik ialah kemampuan dosen dalam mempersiapkan administrasi perkuliahan. Dimana dengan adanya motivasi kerja tersebut akan

menghasilkan kompetensi yang baik juga. Khususnya dalam kompetensi pedagogik dosen. Hal ini merupakan pencapaian yang baik sehingga dosen yang ada didepan mahasiswa lebih leluasa dan dapat memeberikan yang terbaik. Serta bentuk keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan hal yang dapat memenuhi kompetensi pedagogik.

Menurut kesehariaanya motivasi kerja dapat dipahami yaitu: motivasi sebagai cara dorongan, gerakan, keinginan, aspirasi, kebutuhan kerja keras untuk mengarahkan, mengkontrol atau menjelaskan keadaan tingkah laku manusia untuk membangkitkan vitalitas pada diri makhluk hidup untuk mencapai tujuan. Bentuk motivasi kerja apapun yang diterapkan oleh seorang dosen akan memeberikan dampak baik terhadap perkembangan kompetensinya.

2.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Dosen

Bentuk sikap disiplin dosen ini bukan hanya dalam tingkat kehadiran saja. Namun bagaimana dosen mampu mengaplikasikan dan menjadi pengaruh yang baik untuk lingkungan kerja. Sikap disiplin kerja ini akan memberikan dampak ketepatan waktu, kesigapan dalam bekerja serta mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Pemimpin saling bekerjasama, dimana tingkat kedisiplinan dosen dengan adanya inovasi untuk pengembangan pendidikan akan sejalan, selain itu akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

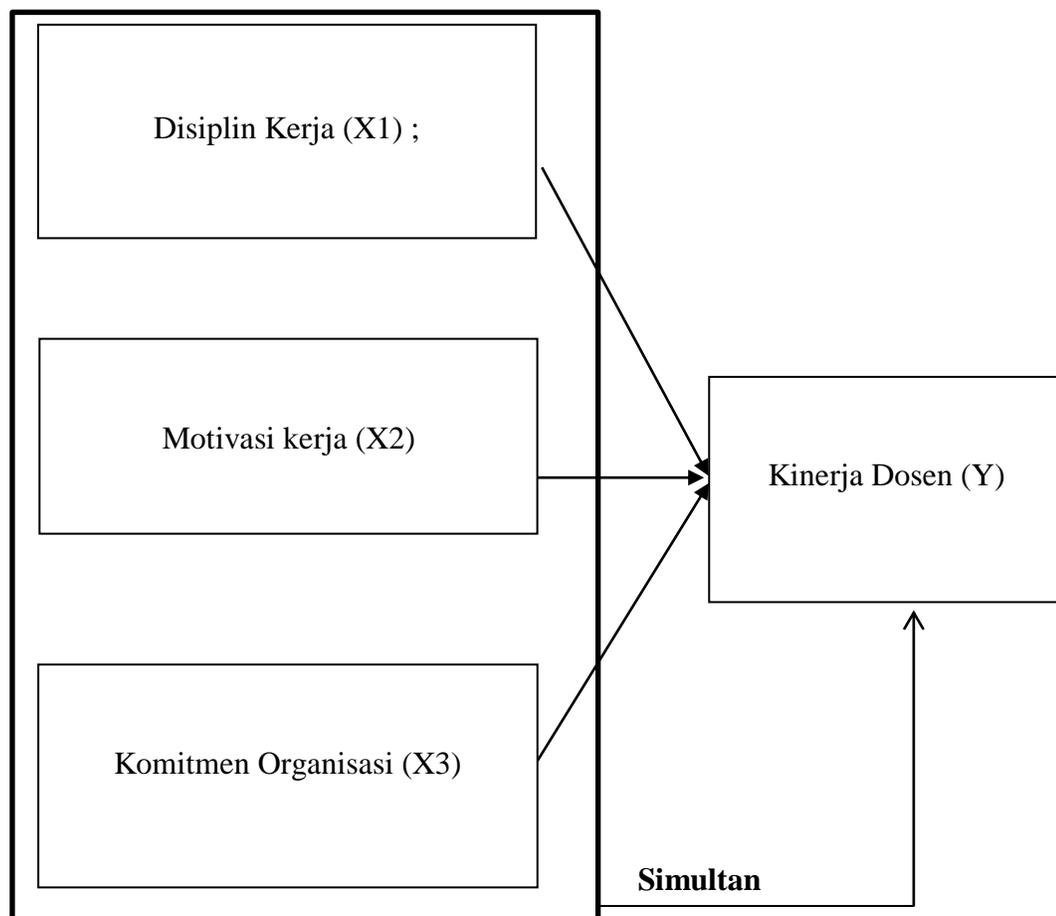
Komitmen organisasi ini bukan menjadi momok yang menakutkan namun akan menjadi pandangan dalam bekerja. Rasa tanggung jawab yang di peroleh dari komitmen. Komitmen pada organisasi adalah bentuk sikap konsentrasi pada proses pikiran seseorang yang berhubungan dengan organisasinya untuk mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka selama berada pada organisasi tersebut. Selain itu komitmen yang didorong dengan motivasi adalah sejalan. Karena motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk kearah lebih baik.

Motivasi kerja mampu dilihat dari hasil kerjanya bila motivasi kerjanya rendah, maka proses dan hasil kerjanya juga rendah, meskipun kemampuan dan peluang yang ada tersedia. Apabila motivasi kerja tinggi, tapi peluang menggunakan kemampuan tidak ada, maka untuk kerja akan rendah. Begitu pula bila motivasi kerja besar, peluang ada, tapi karena kemampuan dan keahlian tidak diasah dan ditingkatkan, maka unjuk kerja juga rendah. Secara umum seorang dosen bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan akan hasil kerjanya akan berusaha bekerja lebih giat untuk kelangsungan hidupnya, yang artinya gaji atau upah yang diterimanya di pakai untuk memenuhi kebutuhan setiap hari, dan kemudian ia akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih baik, lalu akan semakin giat lagi untuk mendapatkan kekuasaan yang berpengaruh dan mendapatkan hasil yang lebih baik bagi pekerjaannya. Namun tak jarang ia bekerja keras agar mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya.

Kinerja dosen dimana kemampuan dosen dalam memahami karakteristik mahasiswa, perancangan dan pelaksanaan proses belajar, evaluasi hasil belajar, dan

pengembangan mahasiswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dosen adalah sebagai panutan yang dicontoh dan ditiru pula bagi kehidupan dan pribadi mahasiswanya. Namun dosen disamping harus menjadi kepribadian yang baik, dosen juga harus mampu mempersiapkan hal apa yang akan menjadi dasar dalam mengajar agar lebih terarah dalam proses perkuliahan.

Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis

Dari landasan teori dan kerangka berfikir sebagaimana dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar
3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi secara bersama sama berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang lebih menuju kepada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi atau tempat penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora di Jalan Kaveleri No.9, Kelurahan Bukit Sofa, Kecamatan Siantar Sitalasari, Pematangsiantar 21139, Sumatera Utara, Indonesia. Adapaun Pelaksanaan Penelitian dimulai bulan Agustus 2020.

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian Tahun 2020/2021

No	Kegiatan	Bulan													
		Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep
1	Pra Research	■													
2	Penyusunan Proposal		■	■											
3	Seminar Proposal				■										
4	Penelitian Lapangan					■	■	■							
5	Pengolahan Data							■							
6	Penyusunan Tesis								■	■	■	■	■	■	■

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja	Suatu sikap dan perilaku seorang dosen yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan akademik kampus, norma sosial yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin <i>Preventif</i> 2. Disiplin <i>Korektif</i>
Motivasi kerja	Sesuatu yang mendorong atau penggerak dalam diri seorang dosen dalam berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suka terhadap bekerja 2. Keinginan untuk mengembangkan diri 3. Tanggung jawab 4. Keinginan untuk memperoleh imbalan 5. Kesungguhan dalam bekerja
Komitmen organisasi	Suatu bentuk sikap kesepakatan antara diri seorang dosen terhadap kampus dalam mencapai tujuan, dengan menunjukkan sikap tanggungjawab, peduli, loyalitas dan mampu mempertahankannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan, 2. Kebanggaan, 3. Kemauan

Kinerja dosen	Bentuk sikap, kegiatan, tanggung jawab yang ditunjukkan dalam bidang pendidikan, penelitian, pelaksanaan administrasi ataupun pengabdian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja
---------------	--	--

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data atau menjanging data dari penelitian diatas peneliti menggunakan instrumen dokumentasi dan angket digunakan menjanging disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja dosen (Y) dengan menggunakan pengukuran skala likert.

Variabel merupakan apa saja yang menjadi titik arah suatu penelitian. Arikunto (2002:96) menyampaikan Variabel merupakan gejala fakta yang menjadi penelitian atau apa saja yang menjadi perhatian penelitian. Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Untuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan juga kinerja dosen (Y).

Tabel 3.3

Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	No Item
----------	----------	-----------	---------

Disiplin Kerja	Suatu sikap dan perilaku seorang dosen yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan akademik kampus, norma sosial yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	1. Disiplin <i>Preventif</i> 2. Disiplin <i>Korektif</i>	1-18
Motivasi kerja	Sesuatu yang mendorong atau penggerak dalam diri seorang dosen dalam berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.	1. Suka terhadap Pekerjaan 2. Keinginan untuk mengembangkan diri 3. Tanggung jawab 4. Keinginan untuk memperoleh imbalan 5. Kesungguhan dalam bekerja	1-20
Komitmen organisasi	Suatu bentuk sikap kesepakatan antara diri seorang dosen terhadap kampus dalam mencapai tujuan, dengan menunjukkan sikap tanggungjawab, peduli, loyalitas dan mampu mempertahankannya.	1. Kesetiaan, 2. Kebanggan. 3. Kemauan	1-20
Kinerja dosen	Bentuk sikap, kegiatan, tanggung jawab yang	1. Kualitas	1-20

	ditunjukkan dalam bidang pendidikan, penelitian, pelaksanaan administrasi ataupun pengabdian	2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	
--	--	---	--

3.6 Teknik Analisa Data

Ada perbedaan jenis data yang sangat berpengaruh terhadap pemilihan model dan alat uji statistik. Tidak semua jenis dapat digunakan oleh alat uji tertentu. Ketidaksamaan antara skala pengukuran dengan operasi matematik/peralatan statistik yang dipakai akan menghasilkan kesimpulan yang bias dan tidak relevan/tepat.

Skala pengukuran dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2011: 67). menyampaikan bahwa skala likert dipakai guna mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang gejala sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi tolak ukur variabel X dan variabel Y. Kemudian tolak ukur tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun unsur-unsur instrumen yang berupa pernyataan dan pertanyaan, kemudian mengukur variabel bebas dan tentang variabel-variabel dalam penelitian. Dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dimana nilai ; Sangat setuju (5), Setuju (4), Cukup setuju (3), Kurang setuju (2), Tidak setuju (1),

3.6.1 Uji Keandalan Angket

1) Uji Validitas

Uji validitas menggambarkan nilai yang benar benar menghitung apa yang akan di ukur. Sehingga dapat di katakan semakin kuat validitas suatu alat test, maka semakin kuatlah sasaran yang diterima alat tes tersebut, atau dengan kata lain menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Test dapat dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila test itu memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan makna dilaksanakannya test tersebut. Apabila menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data, maka butir pernyataan-pernyataan yang dilakukan harus menunjukkan arah yang menjadi tujuan penelitian tersebut.

Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut. Jika peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka butir pernyataan-butir pernyataan yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian.

Cara menghitung validitas suatu alat test adalah dengan menggunakan daya pembeda butir-butir pernyataan. Perbedaan butir pernyataan adalah cara yang paling tepat digunakan dalam setiap jenis test yang dibuat. Daya pembeda butir pernyataan dalam pelaksanaan penelitian ini dengan cara : “korelasi butir pernyataan total”. Hubungan butir pernyataan-total yaitu ketetapan antara skor butir pernyataan dengan skor secara akumulasi yang dapat dilihat dari tingginya koefisien korelasi antara butir-butir pernyataan dengan skor yang diakumulasikan.

Koefisien korelasi untuk akumulasi pernyataan yang dihitung, selanjutnya dilakukan penentuan data terendah yang dianggap cukup tinggi, sebagai tolak ukur adanya konsistensi antara nilai butir pernyataan dan skor keseluruhan.

Standar utama memilih butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mendapatkan nilai koefisien tertinggi dan menyisihkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00). Selalu dalam menyusun dan mengembangkan skala-skala psikologi, dipakai harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,361.

Berikut hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,
Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen

Variabel	Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Korelasi	Hasil
Disiplin Kerja	P1	0,800	0,361	Valid
	P2	0,651	0,361	Valid
	P3	0,620	0,361	Valid
	P4	0,620	0,361	Valid
	P5	0,780	0,361	Valid
	P6	0,627	0,361	Valid
	P7	0,734	0,361	Valid
	P8	0,237	0,361	Tidak Valid
	P9	0,729	0,361	Valid

	P10	0,715	0,361	Valid
	P11	0,604	0,361	Valid
	P12	0,610	0,361	Valid
	P13	0,481	0,361	Valid
	P14	0,237	0,361	Tidak Valid
	P15	0,575	0,361	Valid
	P16	0,237	0,361	Tidak Valid
	P17	0,154	0,361	Tidak Valid
	P18	0,457	0,361	Valid
Motivasi Kerja	P1	0,830	0,361	Valid
	P2	0,664	0,361	Valid
	P3	0,688	0,361	Valid
	P4	0,696	0,361	Valid
	P5	0,840	0,361	Valid
	P6	0,794	0,361	Valid
	P7	0,688	0,361	Valid
	P8	0,717	0,361	Valid
	P9	0,718	0,361	Valid
	P10	0,452	0,361	Valid
	P11	0,804	0,361	Valid
	P12	0,154	0,361	Tidak Valid
	P13	0,694	0,361	Valid
	P14	0,624	0,361	Valid
	P15	0,732	0,361	Valid

	P16	0,820	0,361	Valid
	P17	0,694	0,361	Valid
	P18	0,624	0,361	Valid
	P19	0,624	0,361	Valid
	P20	0,154	0,361	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	P1	0,853	0,361	Valid
	P2	0,842	0,361	Valid
	P3	0,918	0,361	Valid
	P4	0,858	0,361	Valid
	P5	0,800	0,361	Valid
	P6	0,833	0,361	Valid
	P7	0,766	0,361	Valid
	P8	0,749	0,361	Valid
	P9	0,203	0,361	Tidak Valid
	P10	0,154	0,361	Tidak Valid
	P11	0,237	0,361	Tidak Valid
	P12	0,852	0,361	Valid
	P13	0,827	0,361	Valid
	P14	0,774	0,361	Valid
	P15	0,909	0,361	Valid
	P16	0,237	0,361	Tidak Valid
	P17	0,154	0,361	Tidak Valid
	P18	0,868	0,361	Valid
	P19	0,808	0,361	Valid

	P20	0,827	0,361	Valid
Kinerja Dosen	P1	0,820	0,361	Valid
	P2	0,641	0,361	Valid
	P3	0,682	0,361	Valid
	P4	0,677	0,361	Valid
	P5	0,827	0,361	Valid
	P6	0,790	0,361	Valid
	P7	0,707	0,361	Valid
	P8	0,733	0,361	Valid
	P9	0,706	0,361	Valid
	P10	0,444	0,361	Valid
	P11	0,808	0,361	Valid
	P12	0,636	0,361	Valid
	P13	0,702	0,361	Valid
	P14	0,629	0,361	Valid
	P15	0,749	0,361	Valid
	P16	0,803	0,361	Valid
	P17	0,729	0,361	Valid
	P18	0,668	0,361	Valid
	P19	0,742	0,361	Valid
	P20	0,715	0,361	Valid

Hasil uji validitas dari tabel 3.4, di atas diperoleh variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja dosen diketahui nilai rhitung dari

semua variabel indikator ada terdapat yang tidak valid karena beberapa alasan yaitu yang pertama responden sendiri yang menjawab serampangan biasanya responden cari aman dengan memilih skala jawaban di tengah, alasan kedua yaitu karena item pernyataan yang disusun tidak sesuai dengan kondisi obyektif, alasan ketiga yaitu karena item pernyataan yang tidak dipahami oleh responden. Maka dapat disimpulkan dari semua indikator variable ada yang tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi, yaitu penghitungan yang dapat memberikan pengukuran hasil yang terpercaya (*reabel*). Reabilitas merupakan karakter utama dalam instrumen pengukuran yang benar. Terkadang reliabilitas disebut juga sebagai keabsahan, keajegan, keterandalan, kestabilan, dan sebagainya, namun inti pokok dalam konsep reliabilitas adalah setinggi mana hasil suatu perhitungan dapat di percaya, yang artinya sejauh mana skor hasil perhitungan terbebas dari kekeliruan (*measurement error*).

Dari butir pernyataan , maka teknik perhitungan koefisien berdasarkan skala pengukuran koefisien reabilitas *Alpha-Cronbach*. Sesudah nilai reabilitas di dapat, selanjutnya perlu ditetapkan nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Data dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's Alpha* > nilai 0,60.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Hasil
Disiplin Kerja	0,919	0,60	reliabel
Motivasi kerja	0,952	0,60	reliabel
Komitmen Organisasi	0,974	0,60	reliabel
Kinerja Dosen	0,957	0,60	reliabel

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilits di atas nilai *cronbach's alpha* > nilai 0,60 yang artinya semua data reliabel atau konsisten

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang harus dilakukan sebelum masuk kepada Uji Hipotesis dan Uji Regresi linier berganda.

Apabila data telah dinyatakan lolos pada ketiga uji ini artinya pengolahan dapat dilanjutkan.

1) Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas dan kelinearan pada setiap data variabel akan di lakukan uji normalitas dan uji lineritas dan keberartian. Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat kenormalan data untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel. Apakah data tersebut berdistribusi dengan normal atau

tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

3.6.2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel. Uji statistik terhadap regresi berganda. Untuk membuktikan hipotesis ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan maka dilakukan uji F dan uji t.

1) Uji Simultan/Bersama-sama (Uji F)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan yang tujuannya untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan nilai F. $H_0: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$, dimana maksudnya seluruh variabel independen tidak berpengaruh kepada variabel dependen.

$H_1: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan tabel dengan ketentuan sebagai berikut : $F \text{ statistik} < F \text{ tabel}$: Artinya hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_1) ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. $F \text{ statistik} > F \text{ tabel}$: Artinya hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Parsial/Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga dapat dibuat keputusan yang tegas, yaitu apabila H_0 ditolak pasti H_1 diterima (Sugiyono, 2012:87). Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dibuat hipotesa: $H_1: \beta_i = 0$, artinya tidak ada

pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. $H_1: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut: $t \text{ statistik} < t \text{ tabel}$: artinya hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_1) ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. $t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$: artinya hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3) Pengujian Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Gujarati (2001 : 98) dijelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dari fungsi tersebut. Alat ukur kebaikan dari persamaan regresi adalah koefisien determinasi yang mana memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1 yaitu:

Dengan ketentuan:

$$(0 < R^2 < 1)$$

- Jika R^2 semakin mendekati angka 1, maka variasi-variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi-variasi dalam variabel bebasnya.

- Jika R^2 semakin menjauhi angka 1, maka variasi-variasi variabel terikat semakin tidak bisa dijelaskan oleh variasi-variasi dalam variabel bebasnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti, gambaran umum dari Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar secara resmi berdiri pada tanggal 24 Pebruari 1995 berdasarkan Akta Notaris Mauliddin Shati, SH, yang berkedudukan di kota Medan, Nomor 87 tanggal 28 Maret 2016. Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar memperoleh ijin pendirian dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan SK Nomor : 101 tahun 1995. Pada saat borang ini disusun Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar memiliki 2 (dua) Program Studi, yang terdiri dari Prodi Pendidikan Agama Islam dan Prodi Akhwalussyakhsiyah.

Deskripsi data penelitian yang pada penelitian ini merupakan gambaran umum tentang penyebaran data yang ada selama di lapangan. Adapun data yang dijadikan variabel adalah 3 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan total 4 variabel yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan kinerja dosen (Y). Penyajian statistik deskriptif diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi

(maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 26.0.

Berikut ini ditampilkan perhitungan statistik dasar keempat data variabel tersebut.

Tabel 4.1
Ringkasan Deskripsi Data setiap Variabel

		Statistics			
		X1	X2	X3	Y
N	Valid	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0
Mean		62,57	79,29	65,45	88,24
Median		61,00	79,00	65,00	89,00
Mode		56	71 ^a	59 ^a	80
Std. Deviation		5,564	6,449	5,362	7,702
Variance		30,958	41,583	28,753	59,314
Skewness		,140	,106	,132	,105
Std. Error of Skewness		,340	,340	,340	,340
Kurtosis		-1,637	-1,461	-1,380	-1,413
Std. Error of Kurtosis		,668	,668	,668	,668
Minimum		56	70	57	77
Maximum		70	90	75	100
Sum		3066	3885	3207	4324
Percentiles	25	56,50	73,00	60,00	80,00
	50	61,00	79,00	65,00	89,00
	75	68,00	85,00	70,50	94,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Deskripsi Hasil Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan tabel di atas hasil variabel disiplin kerja diperoleh data dengan skor terendah 56 dan skor tertinggi adalah 70. Adapun nilai *mean* variabel disiplin kerja adalah 62,57 dengan *median* 61 dan *modus(mode)* senilai 56, varians senilai 30,958, simpangan baku (standar deviasi) senilai 5,564. Oleh karena itu dilakukan perhitungan statistik deskriptif data yang diklasifikasikan dalam interval kelas.

Rumus untuk menentukan jumlah kelas interval yaitu menggunakan rumus Sturges yakni jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log n$. Dimana n adalah jumlah responden. Maka $1 + 3,3 \log 49 = 6,58$ (Pembulatan kebawah menjadi 6.)

Menentukan Rentang data (*Range*) dengan rumus, rentang Kelas = skor maximum - skor minimum + 1. Maka, $70-56+1= 15$.

Menentukan panjang interval Kelas. Dengan rumus:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}} = \frac{15}{6}$$

$$= 2,5 \text{ (Pembulatan keatas menjadi 3)}$$

Menurut Sudjana (Buku Metode Statistika) Bahwa untuk panjang kelas dapat diambil pembulatan kebawah maupun keatas, selama nilai terkecil atau nilai terbesar akan masuk ke dalam frekuensi nantinya.

Berdasarkan perhitungan ini maka dibuatlah kelas interval berjumlah 6 dan panjang interval kelasnya adalah 3. Kemudian hasil tersebut dibuat sebagai patokan dalam membuat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

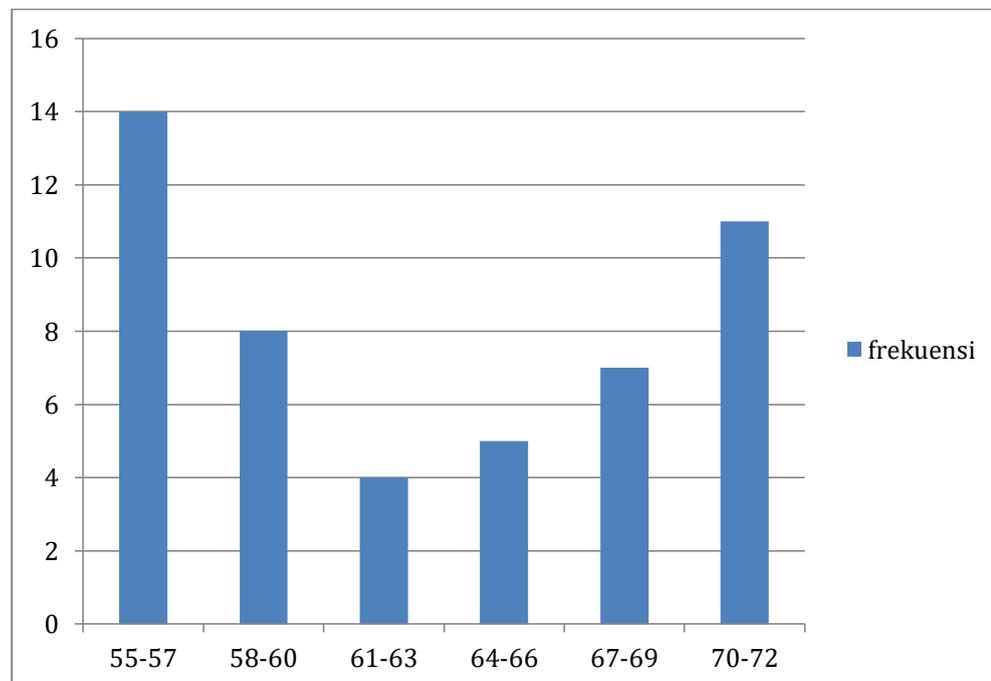
Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Skor Data Disiplin Kerja (X_1)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (100%)
1	55-57	14	28,57
2	58-60	8	16,33
3	61-63	4	8,16
4	64-66	5	10,20
5	67-69	7	14,29
6	70-72	11	22,45
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh data dari 49 dosen sebagai responden yang diklasifikasikan menjadi 6 kelompok. Pada kelas interval pertama 55-57 dengan jumlah presentase 28,57%, pada kelas interval kedua 58-60 dengan 16,33%, kelas ketiga 61-63 dengan 8,16%, kelas keempat 64-66 dengan 10,20%, kelas kelima 67-69 dengan 14,29% begitu juga kelas keenam 70-72 dengan 22,45 %.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel disiplin kerja tersaji dalam Gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1
Grafik Histogram Frekuensi Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan grafik histogram frekuensi disiplin kerja di atas terlihat berada pada kelas interval 55-57 sebanyak 14 dosen (28,57%). Sementara kelas terendah ada pada kelas interval 61-63 sebanyak 4 dosen (8,16%).

Penentuan kecenderungan variabel disiplin kerja, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (S_{Di}) dengan rumus $S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut, mean ideal variabel kinerja dosen adalah 63.

Mean ideal dihitung menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (70 + 56) = 63$$

Simpangan baku ideal:

$$S_{Di} = \frac{1}{6} (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})$$

$$S_{Di} = \frac{1}{6} (70 - 56) = 2,33$$

Apabila hasil perhitungan mean ideal dan standar deviasi ideal dimasukkan kedalam ketentuan diatas, maka interpretasi kecenderungan skor akan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{a) Rendah} &= X < M_i - (1,5 S_{Di}) \\ &= X < 63 - (1,5 * 2,33) \\ &= X < 59,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b) Kurang} &= M_i > X \geq M_i - 1 S_{Di} \\ &= 63 > X \geq 63 - (1,5 * 2,33) \\ &= 63 > X \geq 59,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c) Sedang} &= M_i + 1 S_{Di} > X \geq M_i \\ &= 63 + (1,5 * 2,33) > X \geq 63 \\ &= 66,50 > X \geq 63 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d) Tinggi} &= X \geq Mi + 1 Sdi \\
 &= X \geq 63 + (1,5 * 2,33) \\
 &= X \geq 66,50
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu dapat digambarkan tabel distribusi kecenderungan Variabel disiplin kerja dosen STAI Samora sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Dosen STAI Samora

Kategori	Interval	Jumlah Dosen	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 66,50$	18	36,73
Sedang	$66,50 > X \geq 63$	5	10,20
Kurang	$63 > X \geq 59,5$	5	10,20
Rendah	$X < 59,5$	21	42,86
Total		49	100%

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel disiplin kerja (X_1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score $X \geq 66,50$ ada 18 orang atau sebanyak 36,73 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $66,50 > X \geq 63$ ada 5 orang atau sebanyak 10,20 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $63 > X \geq 59,5$ ada 5 orang atau sebanyak 10,20 % dengan kategori Kurang

- 4) Responden yang memiliki score $X < 59,5$ ada 21 orang atau sebanyak 42,86 % dengan kategori Rendah.

2. Deskripsi Hasil Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel di atas hasil variabel motivasi kerja diperoleh data dengan skor terendah 70 dan skor tertinggi adalah 90. Adapun nilai *mean* variabel motivasi kerja adalah 79,29 dengan *median* 79 dan *modus(mode)* senilai 71, varians senilai 41,583, simpangan baku (standar deviasi) senilai 6,449. Oleh karena itu dilakukan perhitungan statistik deskriptif data yang diklasifikasikan dalam interval kelas.

Sugiyono (2012:36) Rumus untuk menentukan jumlah kelas interval yaitu menggunakan rumus Sturges yakni jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log n$. Dimana n adalah jumlah responden. Maka $1 + 3,3 \log 49 = 6,58 = 7$.

Menentukan Rentang data (*Range*) dengan rumus ,rentang Kelas = skor maximum - skor minimum $90-70 + 1$. Maka, = 21.

Menentukan panjang interval Kelas. Dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}} = \\ &= \frac{21}{7} = 3 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan ini maka diketahui bahwa kelas interval berjumlah 7 dan panjang interval kelasnya adalah 3. Kemudian hasil tersebut dibuat sebagai patokan dalam membuat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4.

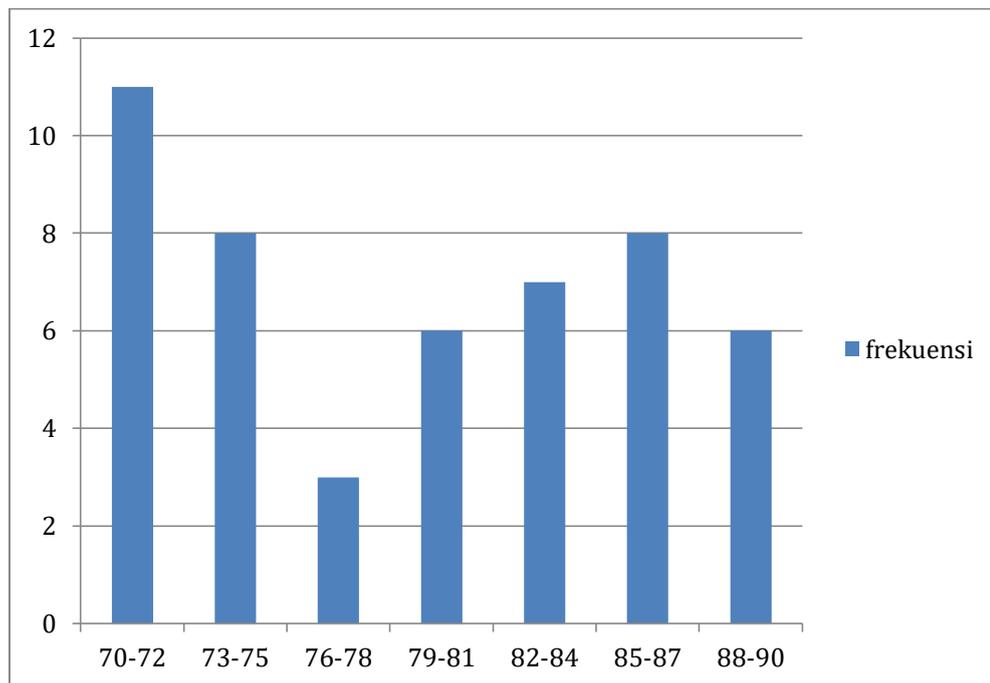
Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja (X_2)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (100%)
----	----------------	-------------------	---------------------------

1	70-72	11	22,45
2	73-75	8	16,33
3	76-78	3	6,12
4	79-81	6	12,24
5	82-84	7	14,29
6	85-87	8	16,33
7	88-90	6	12,24
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh data dari 49 dosen sebagai responden yang diklasifikasikan menjadi 7 kelompok. pada kelas interval pertama 70-72 dengan jumlah presentase 22,45%, pada kelas interval kedua 73-75 dengan 16,33%, kelas ketiga 76-78 dengan 6,12%, kelas keempat 79-81 dengan 12,24%, kelas kelima 82-84 dengan 14,29% begitu juga kelas keenam 85-87 dengan 16,33% dan kelas ketujuh terakhir 88-90 dengan 12,24%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel motivasi kerja tersaji dalam Gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Histogram Frekuensi Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan grafik histogram frekuensi motivasi kerja di atas terlihat berada pada kelas interval 70-72 sebanyak 11 dosen (22,45%). Sementara kelas terendah ada pada kelas interval 76-78 sebanyak 3 dosen (6,12%).

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja, setelah nilai minimum (X min) dan nilai maksimum (X mak) diketahui, selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (Mi) dengan Rumus $Mi = \frac{1}{2} (X \text{ mak} + X \text{ min})$, mencari standar deviasi ideal (SDi) dengan rumus $SDi = \frac{1}{6} (X_{\text{mak}} - X_{\text{min}})$. Berdasarkan acuan tersebut,

Mean ideal dihitung menggunakan rumus:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah})$$

$$Mi = \frac{1}{2} (90 + 70) = 80$$

Simpangan baku ideal:

$$Sdi = 1/6 (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})$$

$$Sdi = 1/6 (90-70) = 3,33$$

Apabila hasil perhitungan mean ideal dan standar deviasi ideal dimasukkan kedalam ketentuan diatas, maka interpretasi kecenderungan skor akan sebagai berikut:

- a) Rendah = $X < Mi - (1,5 Sdi)$
 $= X < 80 - (1,5 * 3,33)$
 $= X < 75,005$
- b) Kurang = $Mi > X \geq Mi - 1 Sdi$
 $= 80 > X \geq 80 - (1,5 * 3,33)$
 $= 80 > X \geq 75,005$
- c) Sedang = $Mi + 1 Sdi > X \geq 80$
 $= 80 + (1,5 * 2,33) > X \geq 80$
 $= 83,5 > X \geq 80$
- d) Tinggi = $X \geq Mi + 1 Sdi$
 $= X \geq 80 + (1,5 * 2,33)$
 $= X \geq 83,5$

Oleh karena itu dapat digambarkan tabel distribusi kecenderungan Variabel motivasi kerja dosen STAI Samora sebagai berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Dosen STAI Samora

Kategori	Interval	Jumlah Guru	Persentase (%)

Tinggi	$X \geq 83,5$	19	38,78
Sedang	$83,5 > X \geq 80$	12	24,49
Kurang	$80 > X \geq 75,005$	9	18,37
Rendah	$X < 75,005$	9	18,37
Total		49	100%

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja (X_2) adalah:

- a) Responden yang memiliki score $X \geq 83,5$ ada 19 orang atau sebanyak 38,78 % dengan kategori tinggi.
- b) Responden yang memiliki score $83,5 > X \geq 80$ ada 12 orang atau sebanyak 24,49 % dengan kategori sedang.
- c) Responden yang memiliki score $80 > X \geq 75,005$ ada 9 orang atau sebanyak 18,37 % dengan kategori Kurang
- d) Responden yang memiliki score $X < 75,005$ ada 9 orang atau sebanyak 18,37 % dengan kategori Rendah.

3. Deskripsi Hasil Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas hasil variabel komitmen organisasi diperoleh data dengan skor terendah 57 dan skor tertinggi adalah 75. Adapun nilai *mean* variabel motivasi kerja adalah 65,45 dengan *median* 65 dan *modus(mode)* senilai 59, varians senilai 28,753, simpangan baku (standar deviasi) senilai 5,363. Oleh

karena itu dilakukan perhitungan statistik deskriptif data yang diklasifikasikan dalam interval kelas.

Sugiyono (2012:36) Rumus untuk menentukan jumlah kelas interval yaitu menggunakan rumus Sturges yakni jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log n$. Dimana n adalah jumlah responden. Maka $1 + 3,3 \log 49 = 6,58 = 7$.

Menentukan Rentang data (*Range*) dengan rumus ,rentang Kelas = skor maximum - skor minimum $75-57 + 1$. Maka, = 19.

Menentukan panjang interval Kelas. Dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}} = \\ &= \frac{19}{7} \\ &= 2,7 \text{ (dibulatkan 3)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan ini maka diketahui bahwa kelas interval berjumlah 7 dan panjang interval kelasnya adalah 3. Kemudian hasil tersebut dibuat sebagai patokan dalam membuat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

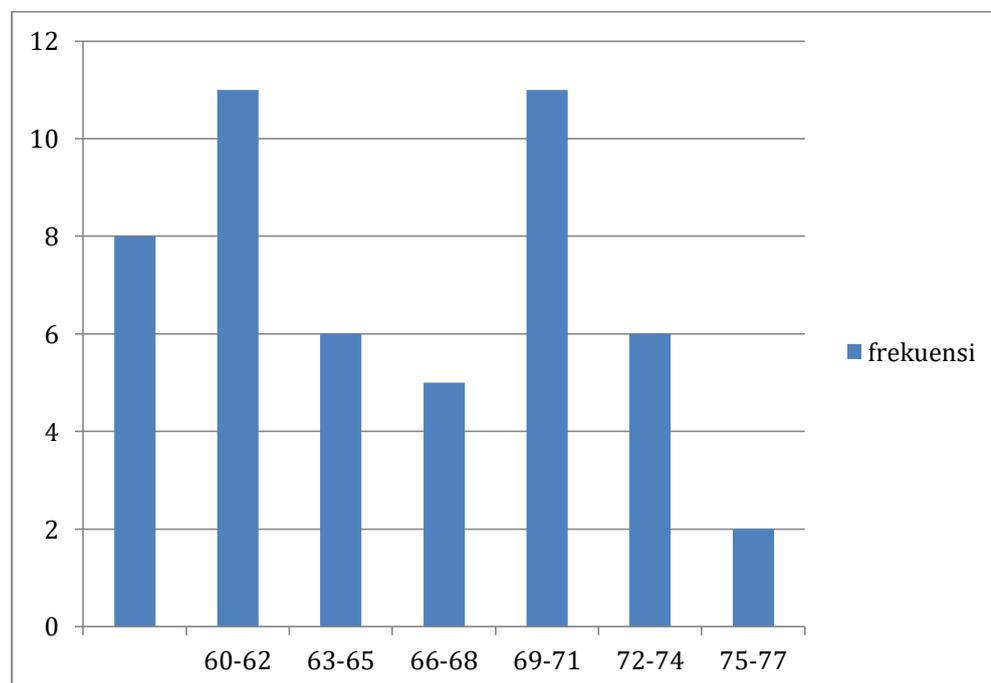
Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Skor Data Komitmen Organisasi (X₃)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (100%)
1	57-59	8	16,32
2	60-62	11	22,45
3	63-65	6	12,24
4	66-68	5	10,20
5	69-71	11	22,45
6	72-74	6	12,24
7	75-77	2	4,08

Jumlah	49	100%
--------	----	------

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh data dari 49 dosen sebagai responden yang diklasifikasikan menjadi 7 kelompok. Pada kelas interval pertama 57-59 dengan jumlah presentase 16,32%, pada kelas interval kedua 60-62 dengan 22,45%, kelas ketiga 63-65 dengan 12,24%, kelas keempat 66-68 dengan 10,20%, kelas kelima 69-71 dengan 22,45% begitu juga kelas keenam 72-74 dengan 12,24% dan kelas ketujuh terakhir 75-77 dengan 4,08%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi tersaji dalam Gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik Histogram Frekuensi Komitmen Organisasi (X₃)

Berdasarkan grafik histogram frekuensi komitmen organisasi di atas terlihat berada pada kelas interval 60-62 dan 69-71 sebanyak 11 dosen (22,45%). Sementara kelas terendah ada pada kelas interval 75-77 sebanyak 2 dosen (4,08%).

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (S_{Di}) dengan rumus $S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut,

Mean ideal dihitung menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (75 + 57) = 66$$

Simpangan baku ideal:

$$S_{Di} = \frac{1}{6} (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})$$

$$S_{Di} = \frac{1}{6} (75 - 57) = 3$$

Apabila hasil perhitungan mean ideal dan standar deviasi ideal dimasukkan kedalam ketentuan diatas, maka interpretasi kecenderungan skor akan sebagai berikut:

$$\text{a) Rendah} = X < M_i - (1,5 S_{Di})$$

$$= X < 66 - (1,5 * 3)$$

$$= X < 61,5$$

$$\text{b) Kurang} = M_i > X \geq M_i - 1 S_{Di}$$

$$= 66 > X \geq 66 - (1,5 * 3)$$

$$= 66 > X \geq 61,5$$

$$\begin{aligned}
 \text{c) Sedang} &= M_i + 1 S_{di} > X \geq M_i \\
 &= 66 + (1,5 * 3) > X \geq 66 \\
 &= 70,5 > X \geq 66
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d) Tinggi} &= X \geq M_i + 1 S_{di} \\
 &= X \geq 66 + (1,5 * 3) \\
 &= X \geq 70,5
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu dapat digambarkan tabel distribusi kecenderungan Variabel komitmen organisasi dosen STAI Samora sebagai berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi STAI Samora

Kategori	Interval	Jumlah Dosen	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 70,5$	12	24,49
Sedang	$70,5 > X \geq 66$	11	22,49
Kurang	$66 > X \geq 61,5$	9	18,37
Rendah	$X < 61,5$	17	34,68
Total		49	100%

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel komitmen organisasi (X_3) adalah:

- a) Responden yang memiliki score $X \geq 70,5$ ada 12 orang atau sebanyak 24,49 % dengan kategori tinggi.

- b) Responden yang memiliki score $70,5 > X \geq 66$ ada 11 orang atau sebanyak 22,49 % dengan kategori sedang.
- c) Responden yang memiliki score $66 > X \geq 61,5$ ada 9 orang atau sebanyak 18,37 % dengan kategori Kurang
- d) Responden yang memiliki score $X < 61,5$ ada 17 orang atau sebanyak 34,68 % dengan kategori Rendah.

4. Deskripsi Hasil Variabel Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas hasil variabel kinerja dosen diperoleh data dengan skor terendah 77 dan skor tertinggi adalah 100. Adapun nilai *mean* variabel motivasi kerja adalah 88,24 dengan *median* 89 dan *modus(mode)* senilai 80, varians senilai 59,314, simpangan baku (standar deviasi) senilai 7,702. Oleh karena itu dilakukan perhitungan statistik deskriptif data yang diklasifikasikan dalam interval kelas.

Sugiyono (2012:36) Rumus untuk menentukan jumlah kelas interval yaitumenggunakan rumus Sturges yakni jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log n$. Dimana n adalah jumlah responden. Maka $1 + 3,3 \log 49 = 6,58 = 7$.

Menentukan Rentang data (*Range*) dengan rumus , rentang Kelas = skor maximum - skor minimum $100 - 77 + 1$. Maka, = 24.

Menentukan panjang interval Kelas. Dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}} = \\ &= \frac{24}{7} \\ &= 3,4 \text{ (dibulatkan 3)} \end{aligned}$$

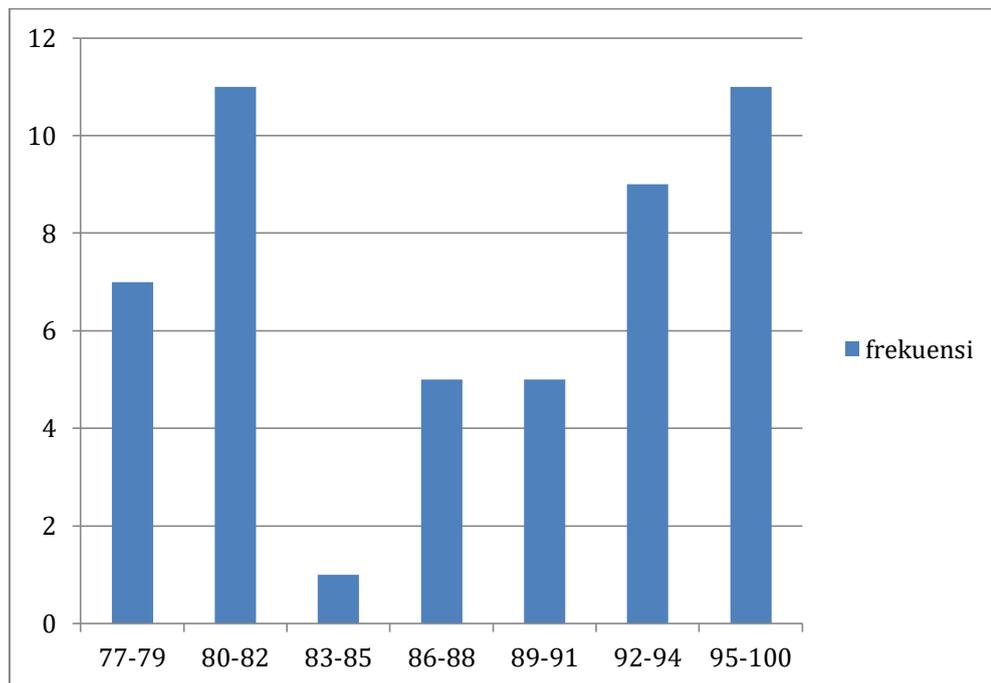
Berdasarkan perhitungan ini maka diketahui bahwa kelas interval berjumlah 7 dan panjang interval kelasnya adalah 3. Kemudian hasil tersebut dibuat sebagai patokan dalam membuat tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Skor Data Kinerja Dosen (Y)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Persentase Relatif (100%)
1	77-79	7	14,29
2	80-82	11	22,49
3	83-85	1	2,04
4	86-88	5	10,20
5	89-91	5	10,20
6	92-94	9	18,37
7	95-100	11	22,49
Jumlah		49	100%

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh data dari 49 dosen sebagai responden yang diklasifikasikan menjadi 7 kelompok. Pada kelas interval pertama 77-79 dengan jumlah presentase 14,29%, pada kelas interval kedua 80-82 dengan 22,49%, kelas ketiga 83-85 dengan 2,04%, kelas keempat 86-88 dengan 10,20%, kelas kelima 89-91 dengan 10,20% begitu juga kelas keenam 92-94 dengan 18,37% dan kelas ketujuh terakhir 95-100 dengan 22,49%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja dosen dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kinerja dosen tersaji dalam Gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4

Grafik Histogram Frekuensi Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan grafik histogram frekuensi kinerja di atas terlihat kelas tertinggi berada pada kelas interval 80-82 dan 95-100 sebanyak 11 dosen (22,45%). Sementara kelas terendah ada pada kelas interval 83-85 sebanyak 1 dosen (2,04%).

Penentuan kecenderungan variabel kinerja dosen, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut,

Mean ideal dihitung menggunakan rumus:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (100 + 77) = 88,5$$

Simpangan baku ideal:

$Sdi = 1/6 (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})$

$$Sdi = 1/6 (100-77) = 3,83$$

Apabila hasil perhitungan mean ideal dan standar deviasi ideal dimasukkan kedalam ketentuan diatas, maka interpretasi kecenderungan skor akan sebagai berikut:

- a) Rendah $= X < Mi - (1,5 Sdi)$
 $= X < 88,5 - (1,5 * 3,83)$
 $= X < 82,76$
- b) Kurang $= Mi > X \geq Mi - 1 Sdi$
 $= 88,5 > X \geq 88,5 - (1,5 * 3,83)$
 $= 88,5 > X \geq 82,76$
- c) Sedang $= Mi + 1 Sdi > X \geq Mi$
 $= 88,5 + (1,5 * 3,83) > X \geq 88,5$
 $= 94,25 > X \geq 88,5$
- d) Tinggi $= X \geq Mi + 1 Sdi$
 $= X \geq 88,5 + (1,5 * 3,83)$
 $= X \geq 94,25$

Oleh karena itu dapat digambarkan tabel distribusi kecenderungan Variabel kinerja dosen STAI Samora sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Dosen STAI Samora

Kategori	Interval	Jumlah Dosen	Persentase (%)

Tinggi	$X \geq 94,25$	11	22,45
Sedang	$94,25 > X \geq 88,5$	14	28,57
Kurang	$88,5 > X \geq 82,76$	6	12,24
Rendah	$X < 82,76$	18	36,73
Total		49	100%

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kinerja dosen (Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score $X \geq 94,25$ ada 11 orang atau sebanyak 22,45 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $94,25 > X \geq 88,5$ ada 14 orang atau sebanyak 28,57 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $88,5 > X \geq 82,76$ ada 6 orang atau sebanyak 12,24 % dengan kategori Kurang
- 4) Responden yang memiliki score $X < 82,76$ ada 18 orang atau sebanyak 36,73 % dengan kategori Rendah.

4.1.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki jumlah responden 49 dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Samora dengan identitas sebagai berikut:

1. Identitas Responden Berdasarkan Jurusan

Berikut identitas responden dosen STAI Samora Berdasarkan Jurusan Mengajar Dosen:

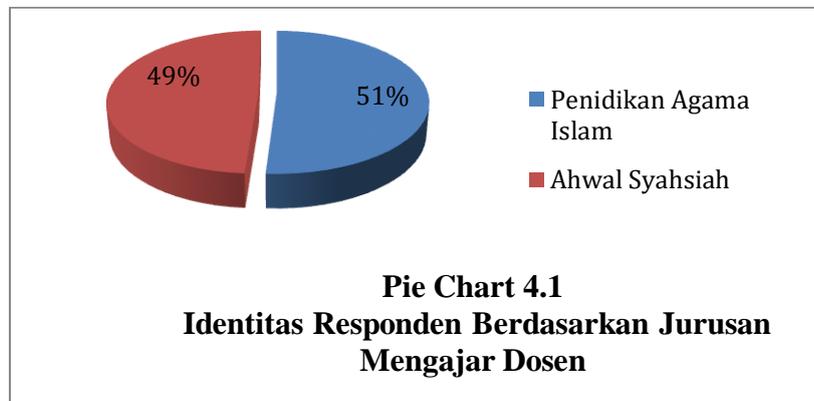
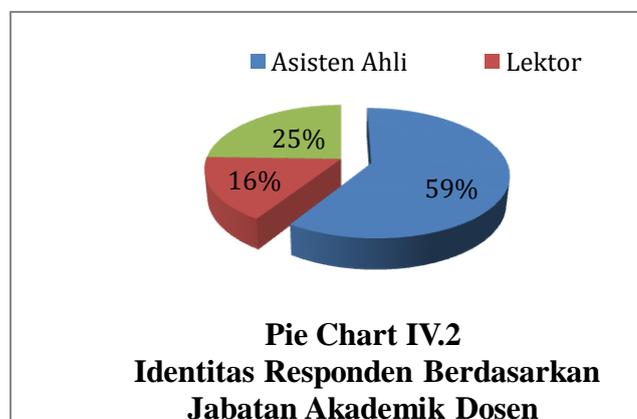


Diagram Lingkaran di atas menjelaskan bahwa responden pada STAI Samora ada 49 dosen dengan jurusan Pendidikan Agama Islam 25 responden dengan persentase sebesar 51% dan Ahwal Syahshiyah 24 responden dengan persentase sebesar 48,98%.

2. Identitas Berdasarkan Jabatan Akademik

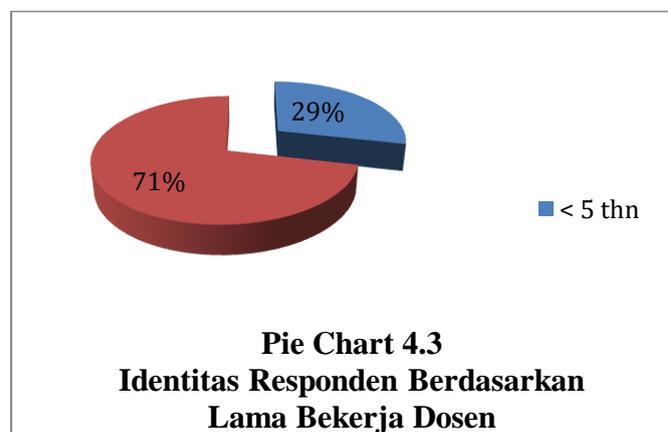
Berikut identitas responden dosen STAI Samora Berdasarkan Jabatan Akademik Dosen:



Identitas berdasarkan jabatan akademik terlihat Asisten Ahli ada 29 responden dengan persentase 59,18 %, Lektor 8 responden dengan persentase 16,33 % dan Tenga pengajar yang belum memiliki jabatan 12 responden dengan persentase 24,49 %, Total 49 rsponden.

3. Identitas Berasarkan Lama Bekerja

Berikut identitas responden dosen STAI Samora Berdasarkan LAMA Bekerja Dosen:



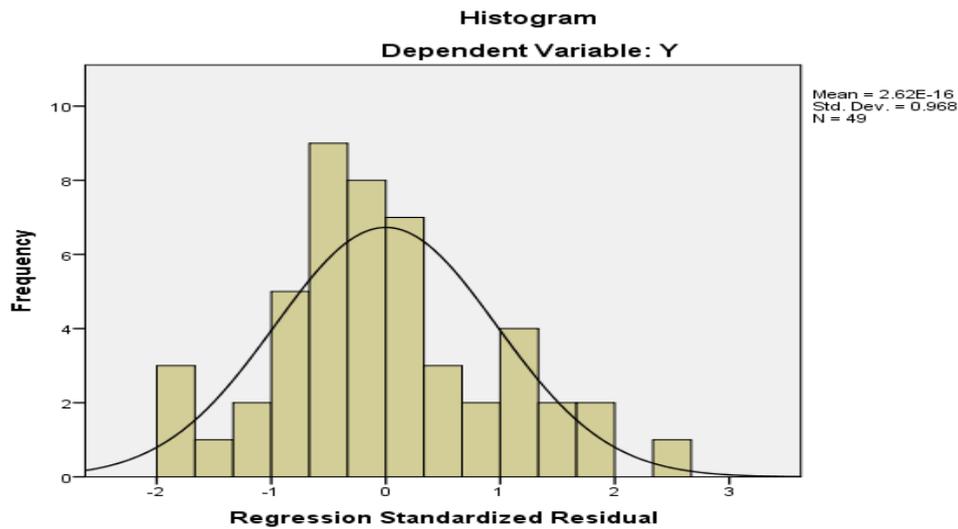
Identitas dosen berdasarkan lama bekerja dosen terlihat paa tabel kurang dari 5 tahun aa 14 dosen dengan persentase 28,57 % sedangkan yang sudah mengajar lebih dari 5 tahun ada 35 dosen dengan persentase 71,43%. Dengan demikian terlihat bahwa jumlah dosen yang kurang dari 5 tahun mengajar lebih dominan dari pada di atas 5 tahun.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

1) Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan uji Kolmogorof smirnov adapun hasil uji normalitas dengan metode analisis grafik histogram adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan hasil output uji normalitas di atas menunjukkan hasil grafik berbentuk lengkung kurva normal, maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2) Hasil Uji Normalitas dengan Metode *One-Sample Kolmogrov Smirnov*

Berikut merupakan gambaran normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov Smirnov*:

Tabel 4.4

Hasil *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	49

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,02601952
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,048
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

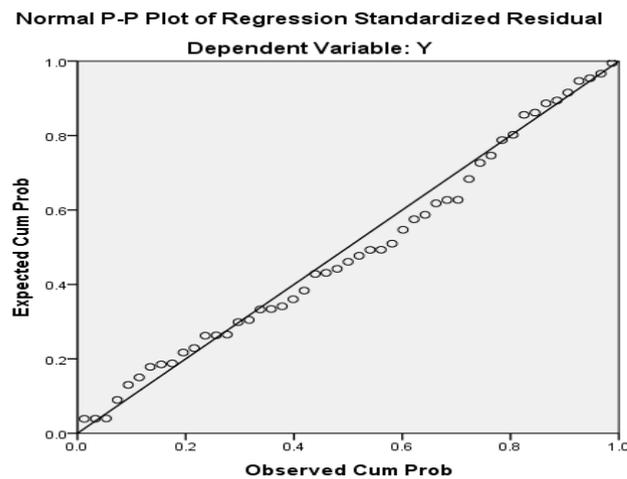
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada hasil *One-Sample Kolmogorov Smirnov* tampak nilai *Asymp Sig. 2-tailed* 0,200 lebih besar dari nilai 0,05 yang artinya data ini normal.

3) Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah peneliti lakukan, adapun hasil uji normalitas dengan metode analisis P-P Plot Normalitas Data adalah sebagai berikut:



Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas P-P Plot Normalitas

Berdasarkan hasil output uji normalitas di atas menunjukkan hasil titik-titik (data yang searah) mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

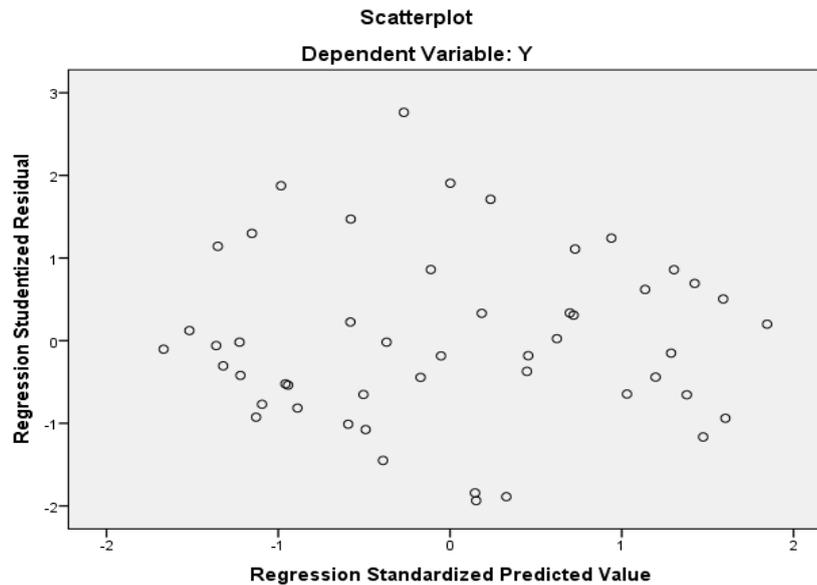
Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,821	1,217
X ₂	0,476	2,099
X ₃	0,428	2,338

Berdasarkan tabel hasil di atas terlihat nilai *tolerance* dari variabel X₁, X₂, dan X₃ adalah sebesar 0,821, 0,476 dan 0,428 yang menunjukkan nilai ini lebih besar dari 0,1 (0,821, 0,476 dan 0,426 > 0,1). Sementara nilai VIF masing -masing adalah 1,217, 2,099, 2,338 lebih kecil dari 10 (1,217, 2,099, dan 2,338 < 10) yang artinya model regresi ini tidak terindikasi multikolinearitas karena telah memenuhi syarat terbebas dari multikolinearitas.

4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Metode Grafik terlihat hasil sebagai berikut:



Gambar 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan hasil pola titik-titik menyebar secara acak di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan berdasarkan gambar ini bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda sering digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. Adapun hasil *Ordinary Least Square* (OLS) uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS adalah:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (<i>constant</i>)	2,018
X ₁	0,470
X ₂	0,354
X ₃	0,440

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda terlihat dari kolom tabel B sehingga dapat membuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Dosen} = 2,018 + 0,470 \text{ Disiplin Kerja} + 0,354 \text{ Motivasi Kerja} + 0,440 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Keterangan Persamaan dapat dilihat di bawah ini:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2,018 menunjukkan bahwa walaupun tanpa adanya variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi nilai kinerja dosen itu sebesar 2,018 satuan.
- 2) Nilai b₁ sebesar 0,470 untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa, setiap terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja dosen 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,470.
- 3) Nilai b₂ sebesar 0,354 untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa, setiap terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja dosen 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,354.

- 4) Nilai b_3 sebesar 0,440 untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa, setiap terjadi peningkatan pada variabel komitmen organisasi dosen 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,440.

4.3.2 Hasil Pengujian Hipotesa

1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

1.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria dalam pengambilan keputusannya yaitu :

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

1) Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja dosen (Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen(Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Cara untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan program *SPSS 26*. Uji regresi linear dapat menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t. H_a diterima dan H_o ditolak apabila nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ serta H_a ditolak dan H_o diterima apabila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$. Hasil uji regresi linear variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) menggunakan program *SPSS 26* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda (Uji t)

Disiplin Kerja (X1) Kinerja Dosen (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Disiplin Kerja	,470	,149	,339	3,162	,003

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 3,162, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 2,014. Maka nilai t_{hitung} sebesar $3,162 > \text{nilai } t_{tabel} 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, dimana terdapat kontribusi antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja dosen (Y). Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + 0,470 X1$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X1 maka nilai kontribusinya bertambah sebesar 0,470.

2) Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y)

Hipotesis kedua yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja(X2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Cara untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan program SPSS 26. Uji regresi linear berganda dapat menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t. Ha diterima dan Ho ditolak apabila nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ serta Ha ditolak dan Ho diterima apabila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$. Hasil uji regresi linear variabel motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda (Uji t)

Motivasi kerja (X2) Kinerja Dosen (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Motivasi Kerja	,354	,168	,296	2,102	,041

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,102, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 2,014. Maka nilai t_{hitung} sebesar $2,102 > \text{nilai } t_{tabel} 2,014$ sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, dimana terdapat kontribusi antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap

variabel Kinerja dosen (Y). Kontribusi motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + 0.354 X_2$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X_2 maka nilai kontribusinya bertambah sebesar 0,354.

3) Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y)

Hipotesis ketiga yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Komitmen organisasi (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Cara untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan program SPSS 26. Uji regresi linear berganda dapat menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t. Ha diterima dan Ho ditolak apabila nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ serta Ha ditolak dan Ho diterima apabila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$. Hasil uji regresi linear berganda variabel komitmen organisasi (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Uji Regresi Linear Berganda (Uji t)

Komitmen organisasi (X3) Kinerja Dosen (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Komitmen Organisasi	,440	,214	,306	2,058	,045

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar 2,058, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 2,014. Maka nilai t_{hitung} sebesar $2,058 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ } 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, dimana terdapat kontribusi antara variabel komitmen organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja dosen (Y). Kontribusi komitmen organisasi terhadap Kinerja Dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + 0,440 X_3$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X3 maka nilai kontribusinya bertambah sebesar 0,440.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y).

Hipotesis ketiga yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H_a (Hipotesis Alternatif) : Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y)

H_o (Hipotesis Nihil) : Tidak ada pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y)

Cara untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan statistik regresi linear multipel yang di dalam analisisnya menggunakan program *SPSS*. Uji regresi linear dapat menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji *f*. H_a diterima dan H_o ditolak apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ serta H_a ditolak dan H_o diterima apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$.

Hasil uji regresi linear multipel variable disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y) menggunakan program *SPSS* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Regresi Linear Multipel (Uji f)

X1 ,X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap Y

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1634,539	3	544,846	20,221	.000 ^b
Residual	1212,522	45	26,945		
Total	2847,061	48			

Tabel di atas diperoleh nilai f_{hitung} variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 20,221 dengan probabilitas 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini juga berarti nilai koefisien determinasi R^2 tidak sama dengan Nol, atau Singnifikan dan terdapat kontribusi antara disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen

organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen (Y). Adapun hubungan variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Uji Regresi Linear Multipel X1, X2 dan X3 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Disiplin	,470	,149	,339	3,162	,003
Motivasi	,354	,168	,296	2,102	,041
Komitmen	,440	,214	,306	2,058	,045

Kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama terhadap kinerja dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + (0,470 X_1 + 0,354 X_2 + 0,440 X_3)$ yang berarti nilai konsistensi variabel X1, X2 dan X3 sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X1 bersama-sama dengan X2 dan X3 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,470 pada X1, 0,354 pada X2 dan 0,440 pada X3.

Adapun besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dapat dilihat berdasarkan tabel Regresi berikut:

Tabel 4.17
Regresi Linear Multipel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	,574	,546	5,191

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi (*R Square*) variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen pada STAI Samora Pematangsiantar adalah sebesar 0,574. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen pada STAI Samora Pematangsiantar adalah 57,4%.

Cara untuk mengetahui kuat dan lemahnya keeratan pengaruh antar variabel, secara sederhana dapat dikategorikan berdasarkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) dari *Guilford Empirical Rules* berikut ini:

$0,00 \leq x < 0,20$: Pengaruh sangat lemah / rendah

$0,20 \leq x < 0,40$: Pengaruh rendah

$0,40 \leq x < 0,70$: Pengaruh sedang / cukup

$0,70 \leq x < 0,90$: Pengaruh kuat / tinggi

$0,90 \leq x < 1,00$: Pengaruh sangat kuat / tinggi

Berdasarkan pengkategorian di atas diketahui koefisien korelasi (*R Square*) variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama terhadap kinerja dosen adalah sebesar 0,574. Oleh sebab itu kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama terhadap kinerja dosen tergolong Sedang.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen STAI Samora Pematangsiantar. Beberapa penelitian telah dilakukan penelitian dengan variabel yang sama dan beberapa diantaranya menunjukkan hasil yang sama dan juga berbeda.

4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen

Disiplin dapat diartikan bahwa perilaku/sikap serta perbuatan yang mengikuti aturan organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Aturan atau tata tertib yang dimaksud seperti kehadiran, tepat waktu, serta kesediaan seseorang dalam mengikuti protokol kerja dengan baik.

Seorang dosen dapat menunjukkan kinerjanya dengan kemauan dan kemampuannya membuat perencanaan pembelajaran tepat waktu, dapat menguasai materi yang diajarkannya kepada mahasiswa, membuat media pembelajaran dan soal evaluasi sesuai dengan materi yang akan diajarkan dan juga mampu mengelola kelas. Dosen juga harus mampu mengembangkan kinerjanya sendiri dengan kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya, melaksanakan tugas tepat waktu, dan melakukan perkuliahan sesuai dengan Rencana Program Semester (RPS) yang telah dibuat. Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yakni dosen sebagai pendidik harus melakukan kerja sama yang baik dengan dosen lainnya dan mampu membina keharmonisan dengan atasannya.

Rutinitas yang dimiliki oleh dosen harus dipertimbangkan dengan baik dan secara tepat. Karena dengan adanya rutinitas tersebut akan memicu disiplin kerja yang dituntut kepada dosen tersebut. Kerja dosen dapat dilihat dari sikap yang dilakukannya saat pelaksanaan pekerjaannya. Dengan melaksanakan disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan sikap taat aturan yang telah ditetapkan, menjunjung tinggi tata tertib dan berusaha untuk tidak melanggar aturan. Sarana prasarana yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi yang akan menunjang pekerjaan dosen. Yang dimaksud disini adalah ketersediaan alat alat penunjang proses mengajar seperti ruang belajar, papan tulis, meja, kursi, buku panduan, spidol, dan media lainnya. Disiplin kerja dan kemampuan dosen juga tidak terlepas dari tanggung jawab yang besar terhadap kerja yang dihasilkan.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Fererius Hetlan Muhyadin tahun 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan bakpia Japon. Penelitian yang dilakukan Fererius ini menggunakan model yang sama dengan penelitian ini yaitu *Ordinary Least Square* (OLS) dan variabel bebas yang digunakan juga sama yaitu, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Adapun hasilnya juga sama yaitu baik secara parsial maupun simultan variabel bebas berengaruh terhadap variabel terikat.

4.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Umumnya orang mengetahui bahwa tugas dan pekerjaan dosen adalah mengajar saja. Namun pekerjaan dosen adalah lebih dari sekedar mengajar. Dimana jika dosen tidak berkomitmen dengan pekerjaan yang diembannya akan menyulitkan para dosen dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan dan hasil kerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada, oleh karenanya sebagai seorang dosen haruslah memperhatikan komitmen lebih awal mengapa dan karena apa dosen dapat berkomitmen dan tanggung jawab dengan apa yang di kerjakan, sehingga perkuliahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat langsung kepada mahasiswa sesuai dengan tujuan dari perkuliahan itu. Dosen haruslah menyadari bahwa tidak semua prestasi belajar dapat dipengaruhi oleh pembelajaran dosen, namun juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal lain yang harus diperhatikan, sehingga akan terdapat keselarasan pada proses kegiatan belajar mengajar, serta mendapatkan hasil belajar yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni tahun 2011 dengan judul Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang. Penelitian yang menggunakan metode analisis *Structural Equation Models* (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat motivasi dalam katagori tinggi ; tingkat kompetensi dalam katagori kompeten ; tingkat komitmen dalam katagori tinggi dan tingkat kinerja dalam katagori tinggi. Motivasi, kompetensi dan komitmen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen. Perbedaan penelitian yang

dilakukan peneliti adalah model yang digunakan peneliti adalah model *Ordinary Least Square (OLS)*. Sedangkan hasil penelitian sama-sama memiliki pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu variabel bebas yang digunakan peneliti adalah motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi sedangkan yang digunakan penelitian adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian lain dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh Widi Purnama Sari dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana dengan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini yaitu model analisis yang digunakan sama-sama *Ordinary Least Square (OLS)* dan variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sementara penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Persamaan lainnya adalah memiliki hasil yang sama yaitu antara variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen

Dalam undang-undang, mengajar adalah salah satu tugas dosen. Maka dalam landasan teori ini yang digunakan adalah teori motivasi kerja, dikarenakan orang melihat kerja dosen adalah mengajar. Ada bermacam bentuk dari motivasi kerja, namun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Motivasi kerja dalam mempraktekan di kegiatan sehari hari khususnya pimpinan dengan mengaitkan

melalui kompetensi pedagogik ialah kemampuan dosen dalam mempersiapkan administrasi perkuliahan. Dimana dengan adanya motivasi kerja tersebut akan menghasilkan kompetensi yang baik juga. Khususnya dalam kompetensi pedagogik dosen. Hal ini merupakan pencapaian yang baik sehingga dosen yang ada didepan mahasiswa lebih leluasa dan dapat memberikan yang terbaik. Serta bentuk keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan hal yang dapat memenuhi kompetensi pedagogik.

Menurut kesehariaanya motivasi kerja dapat dipahami yaitu: motivasi sebagai cara dorongan, gerakan, keinginan, aspirasi, kebutuhan kerja keras untuk mengarahkan, mengkontrol atau menjelaskan keadaan tingkah laku manusia untuk membangkitkan vitalitas pada diri makhluk hidup untuk mencapai tujuan. Bentuk motivasi kerja apapun yang diterapkan oleh seorang dosen akan memeberikan dampak baik terhadap perkembangan kompetensinya.

4.4.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Dosen

Bentuk sikap disiplin dosen ini bukan hanya dalam tingkat kehadiran saja. Namun bagaimana dosen mampu mengaplikasikan dan menjadi pengaruh yang baik untuk lingkungan kerja. Sikap disiplin kerja ini akan memberikan dampak ketepatan waktu, kesigapan dalam bekerja serta mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Pemimpin saling bekerjasama, dimana tingkat kedisiplinan dosen dengan

adanya inovasi untuk pengembangan pendidikan akan sejalan, selain itu akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

Komitmen organisasi ini bukan menjadi momok yang menakutkan namun akan menjadi pandangan dalam bekerja. Rasa tanggung jawab yang di peroleh dari komitmen. Komitmen pada organisasi adalah bentuk sikap konsentrasi pada proses-pikiran seseorang yang berhubungan dengan organisasinya untuk mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka selama berada pada organisasi tersebut. Selain itu komitmen yang didorong dengan motivasi adalah sejalan. Karena motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk kearah lebih baik.

Motivasi kerja mampu dilihat dari hasil kerjanya bila motivasi kerjanya rendah, maka proses dan hasil kerjanya juga rendah, meskipun kemampuan dan peluang yang ada tersedia. Apabila motivasi kerja tinggi , tapi peluang menggunakan kemampuan tidak ada, maka untuk kerja akan rendah. Begitu pula bila motivasi kerja besar, peluang ada, tapi karena kemampuan dan keahlian tidak diasah dan ditingkatkan , maka unjuk kerja juga rendah. Secara umum seorang dosen bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan akan hasil kerjanya akan berusaha bekerja lebih giat untuk kelangsungan hidupnya, yang artinya gaji atau upah yang diterimanya di pakai untuk memenuhi kebutuhan setiap hari, dan kemudian ia akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih baik, lalu akan semakin giat lagi untuk mendapatkan kekuasaan yang berpengaruh dan mendapatkan hasil yang lebih

baik bagi pekerjaannya. Namun tak jarang ia bekerja keras agar mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya.

Kinerja dosen dimana kemampuan dosen dalam memahami karakteristik mahasiswa, perancangan dan pelaksanaan proses belajar, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan mahasiswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dosen adalah sebagai panutan yang dicontoh dan ditiru pula bagi kehidupan dan pribadi mahasiswanya. Namun dosen disamping harus menjadi kepribadian yang baik, dosen juga harus mampu mempersiapkan hal apa yang akan menjadi dasar dalam mengajar agar lebih terarah dalam proses perkuliahan.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Fererius Hetlan Muhyadin tahun 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan bakpia Japon. Penelitian yang dilakukan Fererius ini menggunakan model yang sama dengan penelitian ini yaitu *Ordinary Least Square* (OLS) dan variabel bebas yang digunakan juga sama yaitu, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Adapun hasilnya juga sama yaitu baik secara parsial maupun simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka sesuai dengan fenomena masalah bahwa perlunya peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi sehingga akan berpengaruh juga terhadap kinerja dosen. Apabila dosen memiliki tingkat disiplin yang baik maka otomatis akan berdampak pada peningkatan hasil kinerja dosen baik dari segi pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat baik kuantitas maupun kualitas. Penegakan kedisiplinan dosen tentunya membuat pekerjaan yang dilakukan dosen akan semakin efektif dan efisien.

Begitu juga dengan motivasi kerja dosen yang berasal dari internal maupun eksternal. Motivasi yang berarti penggerak yang membuat seseorang menjadi semangat dalam melakukan suatu hal memberikan kontribusi dan peningkatan kinerja untuk dilakukan. Ketika seorang dosen memiliki motivasi dari dalam diri akan meningkatkan tindakan yang akan dilakukan dan berdampak juga terhadap kinerja dosen tersebut.

Komitmen Organisasi menggambarkan kebanggaan, kesetiaan dan kemauan seseorang terhadap organisasi tempat bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen yang baik dan tinggi dari dalam dirinya tentunya akan berdampak pada kinerja yang dilakukan karena memiliki gambaran dan tujuan yang baik pada organisasi. Berusaha dalam mewujudkan tujuan organisasi kampus tempat bekerja karena rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi akan membuat kinerja dosen meningkat baik pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil Uji Secara Parsial disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen STAI Samora Pematangsiantar.
2. Hasil Uji Secara Simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen STAI Samora Pematangsiantar.
3. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi memberikan sumbangan kontribusi 57,4% terhadap kinerja dosen sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini.
4. Hasil Regresi Linier Berganda memperoleh persamaan :

Kinerja Dosen= 2,018 + 0,470 Disiplin Kerja + 0,354 Motivasi Kerja + 0,440 Komitmen Organisasi.

5.2 Saran

Berikut saran-saran yang peneliti berikan untuk Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAI) Samora Pematangsiantar dan kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU):

1. Kampus STAI Samora untuk memperkuat metode pengawasan kedisiplinan kerja dosen seperti membuat absensi keluar masuk dosen yang diawasi seorang pegawai sehingga kinerja dosen semakin baik dan meningkat.
2. Kampus STAI Samora untuk mengeluarkan biaya internal untuk penelitian internal dosen maupun pengabdian masyarakat untuk dosen sehingga akan meningkatkan penelitian dosen dan tentunya akan meningkatkan akreditasi kampus dan tujuan kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada
- , 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Rajagrafindo: Jakarta
- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bangun, Lagu. 2011. *Hubungan Kompetensi dan Sikap Profesional dengan Kinerja Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun. UNIMED*
- Siregar, Astri Novia. 2016, *Pengaruh Budaya Sekolah, Kecerdasan Emosional, Dan Pengelolaan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Padang Lawas*.
- <http://digilib.unimed.ac.id/4493/2/2.%208126132004%20Lembar%20Pengesahan.pdf>
diakses pada tanggal 4 September 2020
- Candra Wijaya. dan Muhamad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fred Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar*. Penelitian Skripsi, Makassar. diakses pada tanggal 22 juni 2020
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE

- Hasanuddin Lauda, I.A.Brahmasari, Amiartuti Kusmaningtya. 2018. PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA, TERHADAP KOMPETENSI MOTIVASI KERJADAN KINERJAGURU SMP NEGERI DI PROVINSI SULAWESI BARAT (diakses pada tanggal 20 Juni 2018)
- Inge Hutagalung, 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja.<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/interaksi/article/view/8776/7102> di akses pada tanggal 4September 2020
- <http://kompetensi.info/kompetensi-dosen-menurut-uu.html>
- Lukman Hakim 2011.PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN STIE TOTALWIN SEMARANG <http://203.190.115.143/jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/20/19> diakses pada tanggal 4 September 2020
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2004.Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku ke dua. Salemba Empat. Jakarta*
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi. Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi.Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Masri & Effendi Sofian. 2009. Metode Penelitian Survai. Jakarta : LP3ES*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bagian kesatu pasal 28 ayat (1-2), dalam file pdf, hal. 21.
- Priansa, Donni Juni. 2014.*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta
- Purwanto, M. Ngalim. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung:Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Duwi. 2010.*Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.

- Ramayulis, 2013. *Profesi dan Eetika keguruan*. Jakarta: kalam mulia
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Saud, Udin Saripuddin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Stratejik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: ALfabeta
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manal & SPSS*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana, Prenadamedia Group.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suyanto dan Jihad, A. 2013. *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.
- Steers, M. Richard. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sulasmi, Emilda. A Akrim dan G Gunawan. 2020. *Konsep Pendidikan Humanis Dalam Pengelolaan Pendidikan Di Indonesia*. Yogyakarta: CV. Building Nusantara
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. 1988. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo
- Wahjosumidjo, 2013. *Kepemimpinan Kepala sekolah*. Jakarta: rineka cipta

-----, 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo.2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Winardi.2008. *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Jakarta : Kencana

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Surat Permohonan Izin Riset



Di lingkungan surat ini agar diketahui dan dimaklumi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Nomor : 756 /IL3-AU/UMSU-PPs/F/2020
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 05 Shafar 1442 H
23 September 2020 M

Kepada Yth :
Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora
Pematang Siantar
di
Tempat.-

*Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : LYDIA MADONA
NPM : 1920060020
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA PEMATANG SIANTAR.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P

LAMPIRAN 2. Surat Izin Riset

	<p>YAYASAN PENDIDIKAN "SAMORA" SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SAMORA PEMATANGSIANTAR</p> <p><small>Terakreditasi berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Departemen Pendidikan Nasional : 1. Akreditasi Sekolah No. 2884/SK/BAN-PT/Ak-PP/5/1/2020 Tanggal 20 Januari 2020 2. Pendidikan Agama Islam No. 4555/SK/BAN-PT/Akred/5/10/2019 Tanggal 10 November 2019 Sekretariat Yayasan : Jln. Sriwijaya No. 148 B Telp. (0622) 20165 Kampus : Jln. Kaveleri No. 9 Telp. (0622) 434590</small></p>
<u>SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN</u> Nomor : 774/STAI-S/PS/XII/2020	
Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar.	
N a m a	: Des.Zulhamdi Nasution, MA
N I P	: -----
Pangkat/Gol	: Lektor / IIIc
Jabatan	: Ketua STAI Samora Pematangsiantar
Pada PTAIS	: STAI Samora Pematangsiantar
Dengan ini menerangkan bahwa:	
N a m a	: Lydia Madona
N P M	: 1920060020
Prodi	: Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis	: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar
Bahwa nama tersebut telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada Perguruan Tinggi Swasta STAI Samora Pematangsiantar sebagai syarat penyusunan Tesis.	
Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.	
<p>Samatang, 12 Desember 2020  DRS. ZULHAMDI NASUTION, MA LEKTOR.</p>	

LAMPIRAN 3. Daftar Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR

Tujuan kuisisioner ini dibuat adalah untuk memperoleh data penelitian yang akan dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian tesis sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu Dosen agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenarnya.

Semoga partisipasi yang Bapak/Ibu Dosen berikan dapat berguna untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan untuk menjadi bahan pertimbangan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan dipilih selanjutnya demi kepentingan akademik. Data yang Bapak/Ibu Dosen berikan ini semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian Bapak/Ibu Dosen saya ucapkan terimakasih.

Nama/inisial :
Jurusan/Prodi :
Dosen Pengampu :
Lama Mengajar : < 5 / 5 >
Jabatan Fungsional :

*) Berilah tanda centang (✓) pada jawaban Bapak/Ibu

TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Disiplin Kerja (X₁)

Kriteria	Penilaian				
	SS	S	CS	KS	TS
1. Saya hadir dan pulang tepat waktu karena rasa memiliki kampus					

2. Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi saat mengajar					
3. Saya selalu menggunakan pakaian yang sopan saat mengajar					
4. Saya hadir dan pulang tepat waktu kerana sanksi yang diberikan					
5. Saya selalu hadir sesuai jam mengajar karena sanksi yang diberikan					
6. Saya melaporkan hasil kerja saya setiap semester					
7. Saya melakukan bimbingan kepada mahasiswa					
8. Saya mengisi daftar hadir setiap hari					
9. Saya menguasai pelajaran yang akan saya ajarkan					
10. Saya mengajar sesuai SK yang diberikan kepada saya					
11. Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi					
12. Saya bekerja sesuai dengan 115eliable115115 yang berlaku					
13. Saya tidak pernah merusak fasilitas peralatan yang diberikan kampus					
14. Saya tidak akan mengerjakan tugas yang membebani saya					
15. Saya selalu menggunakan fasilitas kampus dengan baik					
16. Saya selalu datang tepat waktu saat pelaksanaan Rapat Kampus					
17. Saya bertanggungjawab atas kesalahan kerja saya					
18. Saya selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab					

Motivasi Kerja (X₂)

Kriteria	Penilaian				
	SS	S	CS	KS	TS
1. Saya suka terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
2. Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan diri					
3. Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan					
4. Saya menginginkan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan					
5. Saya sungguh-sungguh dalam bekerja					
6. Saya sering menerima hadiah/reward atas prestasi dari kampus					
7. Hadiah/reward yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja					
8. Hubungan kerja saya dengan dosen terjalin harmonis					
9. Prosedur kerja sangat mudah dimengerti dan menyenangkan					
10. Saya selalu ikut berpartisipasi setiap kali ada kegiatan akademik saat tenaga dosen diperlukan					
11. Saya mendapatkan kesempatan yang sama saat promosi jabatan					
12. Saya selalu memperbaiki pekerjaan saya yang kurang baik					
13. Kinerja saya dinilai secara adil oleh atasan					
14. Kompensasi yang diberikan kampus sudah memadai					
15. Saya mendapatkan pujian dari atasan saya karena hasil kerjaan saya yang memuaskan					

16. Saya mendapatkan asuransi jaminan kesehatan					
17. Saya merasa tidak diremehkan dari hasil pekerjaan yang saya lakukan					
18. Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan atau ide					
19. Lingkungan kerja fisik mendukung saya dalam bekerja					
20. Saya selalu tepat waktu mengikuti rapat					

Komitmen Organisasi (X₃)

Kriteria	Penilaian				
	SS	S	CS	KS	TS
1. Kemauan Dosen					
a. Saya memiliki keinginan dan kemauan dalam mengusahakan agar tercapainya kepentingan akademik kampus STAI Samora					
b. Saya selalu berusaha melakukan cara untuk kepentingan kampus STAI Samora					
c. Saya berkeinginan menghaiskan sepanjang hidup di kampus ini					
d. Saya menikmati suka dan duka di kampus STAI Samora					
e. Saya selalu nyaman di kampus ini					
2. Kesetiaan Dosen					
a. Saya memilki keinginan untuk selalu menjadi dosen pada STAI Samora					
b. Saya selalu melakukan hal agar selalu menjadi bagian dari kampus STAI Samora					

c. Saya merasa masalah yang terjadi di kampus adalah masalah saya juga					
d. Saya mendukung penuh arahan pemimpin					
e. Saya merasa nyaman dengan tugas saya					
f. Saya selalu menyukai teman yang bekerja dengan baik					
g. Kampus STAI Samora layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
h. Saya merasa belum banyak memerikan kontribusi pada kampus ini					
3. Kebanggaan Karyawan					
a. Saya merasa bangga menjadi bagian dari kampus STAI Samora					
b. Saya merasa kampus STAI Samora adalah bagian dari hidup saya					
c. Diluar kampus saya tetap menjaga nama baik kampus dengan tetap menjaga perilaku saya					
d. Saya selalu berusaha memberikan ide untuk kampus					
e. Saya merasa akan sulit mendapatkan tempat mengajar seperti STAI Samora					
f. Kampus STAI Samora lebih baik dari pada kampus swasta lain yang ada di Pematangsiantar					
g. Menurut saya belum ada sekolah tinggi yang lebih baik dari pada STAI Samora di Pematangsiantar					

Kinerja Dosen (Y)

Kriteria	Penilaian				
	SS	S	CS	KS	TS
1. Perencanaan Pembelajaran					
a. Saya selalu menyiapkan RPS					
b. Saya selalu menyiapkan kontrak kuliah					
c. Saya selalu membaca buku atau sumber referensi lainnya					
d. Saya selalu menyiapkan materi (ppt)					
e. Saya selalu mempersiapkan bahan ajar saat dibutuhkan sebelum pembelajaran dimulai (modul, foto, 119elia, dll)					
2. Pelaksanaan Pembelajaran					
a. Saya mengabsen mahasiswa sebelum belajar					
b. Saya hadir dan keluar tepat waktu					
c. Saya menggunakan media ajar (laptop, infokus, 119eliabile119 dll)					
d. Saya melakukan komunikasi multi arah saat mengajar					
e. Saya memberikan waktu mahasiswa untuk bertanya					
f. Saya selalu menciptakan suasana yang kondusif (tegas, tidak monoton, selalu melibatkan mahasiswa sehingga mahasiswa tetap 119elia pada materi yang sedang berlangsung)					
g. Saya selalu menguasai materi yang akan saya ajarkan					
3. Evaluasi Proses Pembelajaran					

a. Saya melakukan tes lisan kepada mahasiswa tentang materi (diskusi)					
b. Saya melakukan tes tulisan kepada mahasiswa tentang materi (quiz dan tugas)					
c. Saya memberikan angket penilaian kinerja dosen pengampu kepada mahasiswa					
d. Saya selalu menilai mahasiswa dengan objektif berdasarkan keaktifan mahasiswa, kehadiran, UTS dan UAS					
4. Saya selalu melakukan Pengajaran sesuai prosedur setiap semester					
5. Saya selalu melakukan penelitian setiap semester					
6. Saya selalu melakukan pengabdian masyarakat setiap semester					
7. Saya selalu mengikuti rapat peningkatan kualitas belajar dan evaluasi pembelajaran yang diadakan program study					

LAMPIRAN 4. Hasil Kuisisioner Penelitian

1. Disiplin Kerja (X₁)

Butir Pertanyaan	Jawaban Responden											
	Nilai 5		Nilai 4		Nilai 3		Nilai 2		Nilai 1		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Saya hadir dan pulang tepat waktu karena rasa memiliki kampus	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
2. Saya selalu menggunakan pakaian yang rapih saat mengajar	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
3. Saya selalu menggunakan pakaian yang sopan saat mengajar	24	48,98	25	50,2	0	0	0	0	0	0	49	100
4. Saya hadir dan pulang tepat waktu kerana sanksi yang diberikan	23	46,94	26	53,06	0	0	0	0	0	0	49	100
5. Saya selalu hadir sesuai jam mengajar karena sanksi yang diberikan	25	50,2	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100
6. Saya melaporkan hasil kerja saya setiap semester	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
7. Saya melakukan bimbingan kepada mahasiswa	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
8. Saya menguasai pelajaran yang akan saya ajarkan	24	48,98	25	50,2	0	0	0	0	0	0	49	100
9. Saya mengajar sesuai SK yang diberikan kepada saya	23	46,94	26	53,06	0	0	0	0	0	0	49	100

10. Saya selalu menggunakan pakaian yang rapih	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
11. Saya bekerja sesuai dengan 122eliabile122122 yang berlaku	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
12. Saya tidak pernah merusak fasilitas peralatan yang diberikan kampus	24	48,98	25	50,2	0	0	0	0	0	0	49	100
13. Saya selalu menggunakan fasilitas kampus dengan baik	23	46,94	26	53,06	0	0	0	0	0	0	49	100
14. Saya selalu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab	25	50,2	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100

2. Motivasi Kerja (X₂)

Butir Pertanyaan	Jawaban Responden											
	Nilai 5		Nilai 4		Nilai 3		Nilai 2		Nilai 1		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Saya suka terhadap pekerjaan yang saya lakukan	28	57,14	21	42,86	0	0	0	0	0	0	49	100
2. Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan diri	26	53,06	23	46,94	0	0	0	0	0	0	49	100
3. Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	23	46,94	26	53,06	0	0	0	0	0	0	49	100
4. Saya menginginkan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan	26	53,06	23	46,94	0	0	0	0	0	0	49	100
5. Saya sungguh-sungguh dalam bekerja	27	55,1	21	42,86	1	2,04	0	0	0	0	49	100

6. Saya sering menerima hadiah/reward atas prestasi dari kampus	23	46,94	26	53,06	0	0	0	0	0	0	49	100
7. Hadiah/reward yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja	24	48,98	24	48,98	1	2,04	0	0	0	0	49	100
8. Hubungan kerja saya 123eliab dosen terjalin harmonis	24	48,98	25	51,02	0	0	0	0	0	0	49	100
9. Prosedur kerja sangat mudah dimengerti dan menyenangkan	28	57,14	21	42,86	0	0	0	0	0	0	49	100
10. Saya selalu ikut berpartisipasi setiap kali ada kegiatan akademik saat tenaga dosen diperlukan	19	38,77	26	53,06	4	8,16	0	0	0	0	49	100
11. Saya mendapatkan kesempatan yang sama saat promosi jabatan	18	36,73	22	44,9	8	16,33	0	0	0	0	49	100
12. Kinerja saya dinilai secara adil oleh atasan	21	42,86	19	38,77	9	18,37	0	0	0	0	49	100
13. Kompensasi yang diberikan kampus sudah memadai	17	34,69	20	40,82	12	24,49	0	0	0	0	49	100
14. Saya mendapatkan pujian dari atasan saya karena hasil kerjaan saya yang memuaskan	23	46,94	16	32,65	10	20,41	0	0	0	0	49	100
15. Saya mendapatkan asuransi jaminan kesehatan	24	48,98	23	46,94	2	4,08	0	0	0	0	49	100
16. Saya merasa tidak diremehkan dari hasil pekerjaan yang saya lakukan	23	46,94	22	44,9	4	8,16	0	0	0	0	49	100

17. Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan atau ide	22	44,9	21	42,86	6	12,24	0	0	0	0	49	100
18. Lingkungan kerja fisik mendukung saya dalam bekerja	23	46,94	23	46,94	2	4,08	0	0	0	0	49	100

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Butir Pertanyaan	Jawaban Responden											
	Nilai 5		Nilai 4		Nilai 3		Nilai 2		Nilai 1		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Kemauan Dosen												
a. Saya memiliki keinginan dan kemauan dalam mengusahakan agar tercapainya kepentingan akademik kampus STAI Samora	25	51,02	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100
b. Saya selalu berusaha melakukan cara untuk kepentingan kampus STAI Samora	20	40,87	28	57,14	1	2,04	0	0	0	0	49	100
c. Saya berkeinginan menghaiskan sepanjang hidup di kampus ini	23	46,94	26	53,06	0	0	0	0	0	0	49	100
d. Saya menikmati suka dan duka di kampus STAI Samora	25	51,02	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100
e. Saya selalu nyaman di kampus ini	24	48,98	25	51,02	0	0	0	0	0	0	49	100
2. Kesetiaan Dosen												

a. Saya memiliki keinginan untuk selalu menjadi dosen pada STAI Samora	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
b. Saya selalu melakukan hal agar selalu menjadi bagian dari kampus STAI Samora	25	51,02	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100
c. Saya merasa masalah yang terjadi di kampus adalah masalah saya juga	26	53,06	23	46,94	0	0	0	0	0	0	49	100
d. Kampus STAI Samora layak mendapatkan kesetiaan dari saya	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
e. Saya merasa belum banyak memerikan kontribusi pada kampus ini	17	34,69	31	63,27	1	2,04	0	0	0	0	49	100
3. Kebanggaan Karyawan												
a. Saya merasa bangga menjadi bagian dari kampus STAI Samora	18	36,73	16	32,65	15	30,61	0	0	0	0	49	100
b. Saya merasa kampus STAI Samora adalah bagian dari hidup saya	15	30,61	18	36,73	16	32,65	0	0	0	0	49	100
c. Saya merasa akan sulit mendapatkan tempat mengajar seperti STAI Samora	18	36,73	25	51,02	6	12,24	0	0	0	0	49	100
d. Kampus STAI Samora lebih baik dari pada kampus swasta lain yang ada di Pematangsiantar	21	42,86	22	44,9	6	12,24	0	0	0	0	49	100
e. Menurut saya belum ada sekolah tinggi yang lebih baik dari pada STAI Samora di Pematangsiantar	20	40,82	21	42,86	8	16,33	0	0	0	0	49	100

4. Kinerja Dosen (Y)

Butir Pertanyaan	Jawaban Responden											
	Nilai 5		Nilai 4		Nilai 3		Nilai 2		Nilai 1		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Perencanaan Pembelajaran												
a. Saya selalu menyiapkan RPS	25	51,02	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100
b. Saya selalu menyiapkan kontrak kuliah	24	48,98	25	51,02	0	0	0	0	0	0	49	100
c. Saya selalu membaca buku atau sumber referensi lainnya	23	46,94	23	46,94	3	6,122	0	0	0	0	49	100
d. Saya selalu menyiapkan maetri (ppt)	28	57,14	21	42,86	0	0	0	0	0	0	49	100
e. Saya selalu mempersiapkan bahan ajar saat dibutuhkan sebelum pembelajaran dimulai (modul, foto, 126elia, dll)	22	44,89	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
2. Pelaksanaan Pembelajaran												
a. Saya mengabsen mahasiswa sebelum belajar	20	40,81	29	59,18	0	0	0	0	0	0	49	100
b. Saya hadir dan keluar tepat waktu	22	44,9	27	55,1	0	0	0	0	0	0	49	100
c. Saya menggunakan media ajar (laptop, infokus, 126eliable 126 dll)	24	48,98	25	51,02	0	0	0	0	0	0	49	100
d. Saya melakukan komunikasi multi arah saat mengajar	25	51,02	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100
e. Saya memberikan waktu	23	46,94	24	48,98	3	6,12	0	0	0	0	49	100

mahasiswa untuk bertanya													
f. Saya selalu menciptakan suasana yang kondusif (tegas, tidak monoton, selalu melibatkan mahasiswa sehingga mahasiswa tetap 127elia pada materi yang sedang berlangsung)	22	44,9	23	46,94	4	8,16	0	0	0	0	49	100	
g. Saya selalu menguasai materi yang akan saya ajarkan	20	40,81	23	46,94	6	12,24	0	0	0	0	49	100	
1. Evaluasi Proses Pembelajaran													
a. Saya melakukan tes lisan kepada mahasiswa tentang materi (diskusi)	20	40,81	24	48,98	5	10,2	0	0	0	0	49	100	
b. Saya melakukan tes tulisan kepada mahasiswa tentang materi (quiz dan tugas)	21	42,86	28	57,14	0	0	0	0	0	0	49	100	
c. Saya memberikan angket penilaian kinerja dosen pengampu kepada mahasiswa	21	42,86	26	53,06	2	4,08	0	0	0	0	49	100	
d. Saya selalu menilai mahasiswa dengan objektif berdasarkan keaktifan mahasiswa, kehadiran, UTS dan UAS	18	36,73	27	55,1	4	8,16	0	0	0	0	49	100	
2. Saya selalu melakukan Pengajaran sesuai prosedur setiap semester	22	44,9	24	48,98	3	6,11	0	0	0	0	49	100	

3. Saya selalu melakukan penelitian setiap semester	26	53,06	20	40,81	3	6,11	0	0	0	0	49	100
4. Saya selalu melakukan pengabdian masyarakat setiap semester	25	51,02	24	48,98	0	0	0	0	0	0	49	100
5. Saya selalu mengikuti rapat peningkatan kualitas belajar dan evaluasi pembelajaran yang diadakan program study	23	46,94	20	40,81	7	14,29	0	0	0	0	49	100

2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berikut merupakan hasil uji validitas 128eliable disiplin kerja (X_1) dengan 14 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.83	20.420	.800	.908
P2	57.93	21.030	.651	.913
P3	58.03	21.275	.620	.914
P4	57.93	20.478	.780	.908
P5	57.90	21.128	.627	.914

P6	57.97	20.240	.734	.910
P7	57.93	21.306	.588	.915
P8	58.00	20.759	.729	.910
P9	57.93	20.754	.715	.911
P10	58.03	21.344	.604	.915
P11	58.13	21.568	.610	.915
P12	57.83	21.799	.481	.919
P13	57.83	21.385	.575	.916
P14	57.90	21.886	.457	.920

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 129elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel disiplin kerja statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{129elia}$)

b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berikut merupakan hasil uji validitas 129eliable motivasi kerja (X_2) dengan 18 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	73.33	46.092	.830	.947
P2	73.43	47.564	.664	.950
P3	73.40	47.283	.688	.950
P4	73.33	47.057	.696	.950

P5	73.37	46.102	.840	.947
P6	73.43	46.668	.794	.948
P7	73.40	47.283	.688	.950
P8	73.40	47.076	.717	.949
P9	73.23	46.806	.718	.949
P10	73.43	49.082	.452	.954
P11	73.43	46.599	.804	.948
P12	73.57	48.461	.636	.951
P13	73.43	47.357	.694	.950
P14	73.47	47.982	.624	.951
P15	73.50	46.741	.732	.949
P16	73.33	46.161	.820	.948
P17	73.43	47.357	.694	.950
P18	73.53	47.706	.624	.951

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 130elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel motivasi kerja statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{130elia}$)

c. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Berikut merupakan hasil uji validitas 130eliable komitmen organisasi (X_3) dengan 15 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected	Cronbach's
--	---------------	----------------	-----------	------------

	Item Deleted	if Item Deleted	Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P1	57.43	52.116	.853	.972
P2	57.33	51.402	.842	.972
P3	57.37	50.999	.918	.970
P4	57.40	51.766	.858	.971
P5	57.43	52.530	.800	.972
P6	57.40	51.972	.833	.972
P7	57.40	52.524	.766	.973
P8	57.30	52.631	.749	.973
P9	57.47	52.464	.852	.972
P10	57.43	52.323	.827	.972
P11	57.43	52.737	.774	.973
P12	57.40	51.352	.909	.971
P13	57.37	51.413	.868	.971
P14	57.40	52.179	.808	.972
P15	57.43	52.323	.827	.972

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 131elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel komitmen organisasi statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{131elia}$)

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen

Berikut merupakan hasil uji validitas 131eliable kinerja dosen (Y) dengan 20 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	81.90	58.162	.820	.954
P2	82.00	59.931	.641	.956
P3	81.97	59.482	.682	.956
P4	81.90	59.334	.677	.956
P5	81.93	58.202	.827	.954
P6	82.00	58.759	.790	.954
P7	81.97	59.275	.707	.955
P8	81.97	59.068	.733	.955
P9	81.80	58.993	.706	.955
P10	82.00	61.517	.444	.959
P11	82.00	58.621	.808	.954
P12	82.13	60.740	.636	.956
P13	82.00	59.448	.702	.955
P14	82.03	60.171	.629	.956
P15	82.07	58.685	.749	.955
P16	81.90	58.300	.803	.954
P17	82.00	59.241	.729	.955
P18	82.10	59.541	.668	.956
P19	81.97	58.999	.742	.955
P20	82.07	58.961	.715	.955

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 133elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan varibael kinerja dosen statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{133elia}$).

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berikut merupakan hasil uji validitas 133eliable disiplin kerja (X_1) dengan 14 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.83	20.420	.800	.908
P2	57.93	21.030	.651	.913
P3	58.03	21.275	.620	.914
P4	57.93	20.478	.780	.908
P5	57.90	21.128	.627	.914
P6	57.97	20.240	.734	.910
P7	57.93	21.306	.588	.915
P8	58.00	20.759	.729	.910
P9	57.93	20.754	.715	.911
P10	58.03	21.344	.604	.915

P11	58.13	21.568	.610	.915
P12	57.83	21.799	.481	.919
P13	57.83	21.385	.575	.916
P14	57.90	21.886	.457	.920

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 134elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel disiplin kerja statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{134elia}$)

b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berikut merupakan hasil uji validitas 134eliable motivasi kerja (X_2) dengan 18 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	73.33	46.092	.830	.947
P2	73.43	47.564	.664	.950
P3	73.40	47.283	.688	.950
P4	73.33	47.057	.696	.950
P5	73.37	46.102	.840	.947
P6	73.43	46.668	.794	.948
P7	73.40	47.283	.688	.950
P8	73.40	47.076	.717	.949
P9	73.23	46.806	.718	.949

P10	73.43	49.082	.452	.954
P11	73.43	46.599	.804	.948
P12	73.57	48.461	.636	.951
P13	73.43	47.357	.694	.950
P14	73.47	47.982	.624	.951
P15	73.50	46.741	.732	.949
P16	73.33	46.161	.820	.948
P17	73.43	47.357	.694	.950
P18	73.53	47.706	.624	.951

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 135elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel motivasi kerja statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{135elia}$)

c. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Berikut merupakan hasil uji validitas 135eliable komitmen organisasi (X_3) dengan 15 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.43	52.116	.853	.972
P2	57.33	51.402	.842	.972
P3	57.37	50.999	.918	.970

P4	57.40	51.766	.858	.971
P5	57.43	52.530	.800	.972
P6	57.40	51.972	.833	.972
P7	57.40	52.524	.766	.973
P8	57.30	52.631	.749	.973
P9	57.47	52.464	.852	.972
P10	57.43	52.323	.827	.972
P11	57.43	52.737	.774	.973
P12	57.40	51.352	.909	.971
P13	57.37	51.413	.868	.971
P14	57.40	52.179	.808	.972
P15	57.43	52.323	.827	.972

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 136elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel komitmen organisasi statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{136elia}$)

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen

Berikut merupakan hasil uji validitas 136eliable kinerja dosen (Y) dengan 20 butir pertanyaan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	81.90	58.162	.820	.954
P2	82.00	59.931	.641	.956

P3	81.97	59.482	.682	.956
P4	81.90	59.334	.677	.956
P5	81.93	58.202	.827	.954
P6	82.00	58.759	.790	.954
P7	81.97	59.275	.707	.955
P8	81.97	59.068	.733	.955
P9	81.80	58.993	.706	.955
P10	82.00	61.517	.444	.959
P11	82.00	58.621	.808	.954
P12	82.13	60.740	.636	.956
P13	82.00	59.448	.702	.955
P14	82.03	60.171	.629	.956
P15	82.07	58.685	.749	.955
P16	81.90	58.300	.803	.954
P17	82.00	59.241	.729	.955
P18	82.10	59.541	.668	.956
P19	81.97	58.999	.742	.955
P20	82.07	58.961	.715	.955

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas 137elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel kinerja dosen statusnya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,378 (nilai $r_{hitung} > r_{137elia}$).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas 137eliable disiplin kerja (X_1) hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	14

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 138elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel disiplin kerja statusnya 138eliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$)

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas 138eliable motivasi kerja (X_2) hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	18

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 138elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan variabel motivasi kerja statusnya 138eliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$).

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas 139eliable komitmen Organisasi (X_3) hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Komitemen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	15

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 139elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan varibael komitmen organisasi statusnya 139eliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$).

d. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas 139eliable kinerja dosen Organisasi (Y) hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Dosen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	20

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 140elia di atas dapat dilihat hasil dari pertanyaan varibael kinerja dosen statusnya 140eliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$).

Tabel t

(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671

16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663

39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Sumber: Function Statistical Microsoft excel

Tabel r

(Pearson Product Moment)

Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.98	0.997	46	0.246	0.291
4	0.90	0.950	47	0.243	0.288
5	0.80	0.878	48	0.240	0.285
6	0.72	0.811	49	0.238	0.282
7	0.66	0.755	50	0.235	0.279
8	0.62	0.707	51	0.233	0.276
9	0.58	0.666	52	0.231	0.273
10	0.54	0.632	53	0.228	0.270
11	0.52	0.602	54	0.226	0.268
12	0.49	0.576	55	0.224	0.265
13	0.47	0.553	56	0.222	0.263

14	0.45	0.532	57	0.220	0.261
15	0.44	0.514	58	0.218	0.258
16	0.42	0.497	59	0.216	0.256
17	0.41	0.482	60	0.214	0.254
18	0.40	0.468	61	0.213	0.252
19	0.38	0.456	62	0.211	0.250
20	0.37	0.444	63	0.209	0.248
21	0.36	0.433	64	0.207	0.246
22	0.36	0.423	65	0.206	0.244
23	0.35	0.413	66	0.204	0.242
24	0.34	0.404	67	0.203	0.240
25	0.33	0.396	68	0.201	0.239
26	0.33	0.388	69	0.200	0.237
27	0.32	0.381	70	0.198	0.235
28	0.31	0.374	71	0.197	0.233
29	0.31	0.367	72	0.195	0.232
30	0.30	0.361	73	0.194	0.230
31	0.30	0.355	74	0.193	0.229
32	0.29	0.349	75	0.191	0.227
33	0.29	0.344	76	0.190	0.226
34	0.28	0.339	77	0.189	0.224
35	0.28	0.334	78	0.188	0.223
36	0.27	0.329	79	0.186	0.221

37	0.27	0.325	80	0.185	0.220
38	0.27	0.320	81	0.184	0.219
39	0.26	0.316	82	0.183	0.217
40	0.26	0.312	83	0.182	0.216
41	0.26	0.308	84	0.181	0.215
42	0.25	0.304	85	0.180	0.213
43	0.25	0.301	86	0.179	0.212
44	0.25	0.297	87	0.178	0.211
45	0.24	0.294	88	0.176	0.210

Sumber: SPSS. (Dwi Priyatno, 2005)

Tabel F**(Taraf signifikansi 0,05)**

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510

19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174

42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.323	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087

65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.101	2.712	2.470	2.322	2.207	2.119	2.049

Sumber: Function Statistical Microsoft excel

HASIL PENGOLAHAN DATA

Hasil Uji Validitas

Disiplinn Kerja (X_1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.83	20.420	.800	.908
P2	57.93	21.030	.651	.913
P3	58.03	21.275	.620	.914
P4	57.93	20.478	.780	.908
P5	57.90	21.128	.627	.914
P6	57.97	20.240	.734	.910
P7	57.93	21.306	.588	.915
P8	58.00	20.759	.729	.910
P9	57.93	20.754	.715	.911
P10	58.03	21.344	.604	.915
P11	58.13	21.568	.610	.915
P12	57.83	21.799	.481	.919
P13	57.83	21.385	.575	.916
P14	57.90	21.886	.457	.920

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.57	.504	30
P2	4.47	.507	30
P3	4.37	.490	30
P4	4.47	.507	30
P5	4.50	.509	30
P6	4.43	.568	30
P7	4.47	.507	30
P8	4.40	.498	30
P9	4.47	.507	30
P10	4.37	.490	30
P11	4.27	.450	30
P12	4.57	.504	30
P13	4.57	.504	30
P14	4.50	.509	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.83	20.420	.800	.908
P2	57.93	21.030	.651	.913
P3	58.03	21.275	.620	.914
P4	57.93	20.478	.780	.908
P5	57.90	21.128	.627	.914
P6	57.97	20.240	.734	.910
P7	57.93	21.306	.588	.915
P8	58.00	20.759	.729	.910
P9	57.93	20.754	.715	.911
P10	58.03	21.344	.604	.915
P11	58.13	21.568	.610	.915
P12	57.83	21.799	.481	.919
P13	57.83	21.385	.575	.916
P14	57.90	21.886	.457	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.40	24.317	4.931	14

Motivasi Kerja X₂

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	73.33	46.092	.830	.947
P2	73.43	47.564	.664	.950
P3	73.40	47.283	.688	.950
P4	73.33	47.057	.696	.950
P5	73.37	46.102	.840	.947
P6	73.43	46.668	.794	.948
P7	73.40	47.283	.688	.950
P8	73.40	47.076	.717	.949
P9	73.23	46.806	.718	.949
P10	73.43	49.082	.452	.954
P11	73.43	46.599	.804	.948
P12	73.57	48.461	.636	.951
P13	73.43	47.357	.694	.950
P14	73.47	47.982	.624	.951
P15	73.50	46.741	.732	.949
P16	73.33	46.161	.820	.948
P17	73.43	47.357	.694	.950
P18	73.53	47.706	.624	.951

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in

the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.43	52.116	.853	.972
P2	57.33	51.402	.842	.972
P3	57.37	50.999	.918	.970
P4	57.40	51.766	.858	.971
P5	57.43	52.530	.800	.972
P6	57.40	51.972	.833	.972
P7	57.40	52.524	.766	.973
P8	57.30	52.631	.749	.973
P9	57.47	52.464	.852	.972
P10	57.43	52.323	.827	.972
P11	57.43	52.737	.774	.973
P12	57.40	51.352	.909	.971
P13	57.37	51.413	.868	.971
P14	57.40	52.179	.808	.972
P15	57.43	52.323	.827	.972

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	20

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
4	20	40.8	40.8	42.9
5	28	57.1	57.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	46.9	46.9	46.9
5	26	53.1	53.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	46.9	46.9	46.9
5	26	53.1	53.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
4	22	44.9	44.9	46.9
5	26	53.1	53.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	53.1	53.1	53.1
5	23	46.9	46.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid	Cumulative

			Percent	Percent
Valid	3	1	2.0	2.0
	4	24	49.0	51.0
	5	24	49.0	100.0
Total		49	100.0	100.0

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	51.0	51.0	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	20	40.8	40.8	42.9
	5	28	57.1	57.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	26	53.1	53.1	61.2
	5	19	38.8	38.8	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.3	16.3	16.3
	4	22	44.9	44.9	61.2
	5	19	38.8	38.8	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.4	18.4	18.4

	4	19	38.8	38.8	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	24.5	24.5	24.5
	4	20	40.8	40.8	65.3
	5	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.4	20.4	20.4
	4	16	32.7	32.7	53.1
	5	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	23	46.9	46.9	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	22	44.9	44.9	53.1
	5	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.2	12.2	12.2
	4	21	42.9	42.9	55.1
	5	22	44.9	44.9	100.0

Total	49	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.1	6.1	6.1
4	23	46.9	46.9	53.1
5	23	46.9	46.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi (X₃)

Frequencies

Statistics

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5
N Valid	4	4	4	4	4	4	4	4	49	49	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	49.0	49.0	49.0
5	25	51.0	51.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
4	28	57.1	57.1	59.2
5	20	40.8	40.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	53.1	53.1	53.1
5	23	46.9	46.9	100.0

Total	49	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	49.0	49.0	49.0
5	25	51.0	51.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	53.1	53.1	53.1
5	23	46.9	46.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	27	55.1	55.1	55.1
5	22	44.9	44.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	49.0	49.0	49.0
5	25	51.0	51.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	46.9	46.9	46.9
5	26	53.1	53.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	27	55.1	55.1	55.1
5	22	44.9	44.9	100.0

Total	49	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
4	31	63.3	63.3	65.3
5	17	34.7	34.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	32.7	32.7	32.7
4	18	36.7	36.7	69.4
5	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.2	12.2	12.2
4	25	51.0	51.0	63.3
5	18	36.7	36.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	30.6	30.6	30.6
4	16	32.7	32.7	63.3
5	18	36.7	36.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.2	12.2	12.2
4	22	44.9	44.9	57.1
5	21	42.9	42.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16.3	16.3	16.3
4	21	42.9	42.9	59.2
5	20	40.8	40.8	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y

Statistics

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
N Valid	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	49.0	49.0	49.0
5	25	51.0	51.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	51.0	51.0	51.0
5	24	49.0	49.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	23	46.9	46.9	53.1
	5	23	46.9	46.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	27	55.1	55.1	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	57.1	57.1	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	59.2	59.2	59.2
	5	20	40.8	40.8	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	55.1	55.1	55.1
	5	22	44.9	44.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	51.0	51.0	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	49.0	49.0	49.0
	5	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	24	49.0	49.0	53.1
	5	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	23	46.9	46.9	55.1
	5	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.2	12.2	12.2
	4	23	46.9	46.9	59.2
	5	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.2	10.2	10.2
	4	24	49.0	49.0	59.2
	5	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	28	57.1	57.1	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	26	53.1	53.1	59.2
	5	20	40.8	40.8	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	27	55.1	55.1	63.3
	5	18	36.7	36.7	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	24	49.0	49.0	55.1
	5	22	44.9	44.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	49.0	49.0	49.0
	5	25	51.0	51.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.2	12.2	12.2
	4	20	40.8	40.8	53.1
	5	23	46.9	46.9	100.0

Total	49	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.546	5.191

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634.539	3	544.846	20.221	.000 ^b
	Residual	1212.522	45	26.945		
	Total	2847.061	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.018	11.162		.181	.857		
	X1	.470	.149	.339	3.162	.003	.821	1.217
	X2	.354	.168	.296	2.102	.041	.476	2.099
	X3	.440	.214	.306	2.058	.045	.428	2.338

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	26.738	.00	.69	.15	.06
	3	.003	34.409	.95	.22	.02	.11
	4	.002	48.624	.04	.09	.83	.83

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	78.51	99.02	88.24	5.835	49
Std. Predicted Value	-1.668	1.846	.000	1.000	49
Standard Error of Predicted Value	.838	2.424	1.446	.334	49
Adjusted Predicted Value	78.56	98.91	88.23	5.882	49
Residual	-9.156	13.325	.000	5.026	49
Std. Residual	-1.764	2.567	.000	.968	49
Stud. Residual	-1.936	2.763	.001	1.028	49
Deleted Residual	-11.055	15.437	.014	5.675	49
Stud. Deleted Residual	-1.999	2.998	.007	1.055	49
Mahal. Distance	.270	9.486	2.939	1.898	49
Cook's Distance	.000	.303	.034	.064	49
Centered Leverage Value	.006	.198	.061	.040	49

a. Dependent Variable: Y

HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
-------	---	----------	------------	---------------

			Square	the Estimate
1	.758 _a	.574	.546	5.191

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634.539	3	544.846	20.221	.000 ^b
	Residual	1212.522	45	26.945		
	Total	2847.061	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.018	11.162		.181	.857		
	X1	.470	.149	.339	3.162	.003	.821	1.217
	X2	.354	.168	.296	2.102	.041	.476	2.099
	X3	.440	.214	.306	2.058	.045	.428	2.338

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	26.738	.00	.69	.15	.06
	3	.003	34.409	.95	.22	.02	.11
	4	.002	48.624	.04	.09	.83	.83

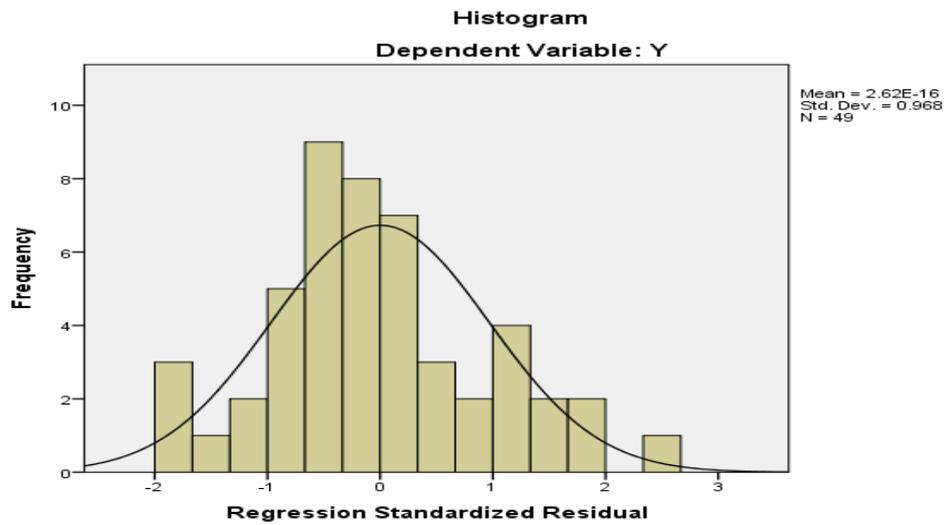
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

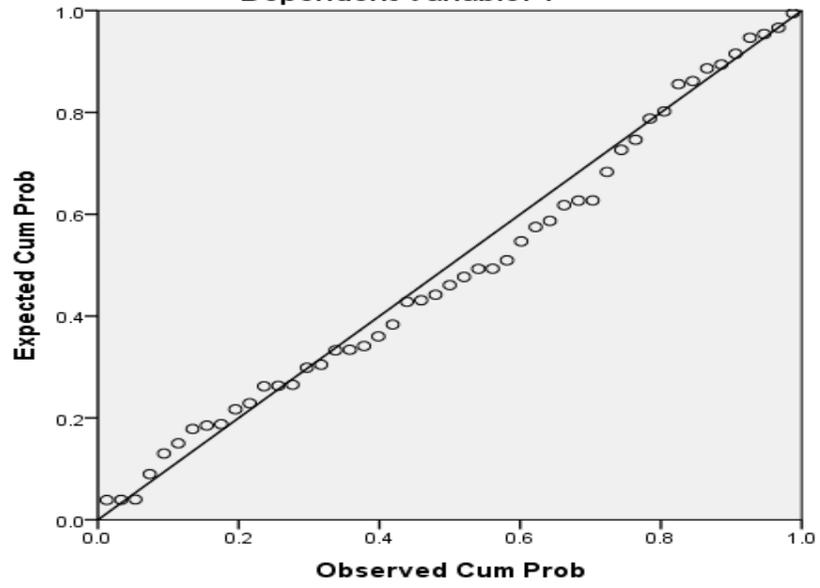
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	78.51	99.02	88.24	5.835	49
Std. Predicted Value	-1.668	1.846	.000	1.000	49
Standard Error of Predicted Value	.838	2.424	1.446	.334	49

Adjusted Predicted Value	78.56	98.91	88.23	5.882	49
Residual	-9.156	13.325	.000	5.026	49
Std. Residual	-1.764	2.567	.000	.968	49
Stud. Residual	-1.936	2.763	.001	1.028	49
Deleted Residual	-11.055	15.437	.014	5.675	49
Stud. Deleted Residual	-1.999	2.998	.007	1.055	49
Mahal. Distance	.270	9.486	2.939	1.898	49
Cook's Distance	.000	.303	.034	.064	49
Centered Leverage Value	.006	.198	.061	.040	49

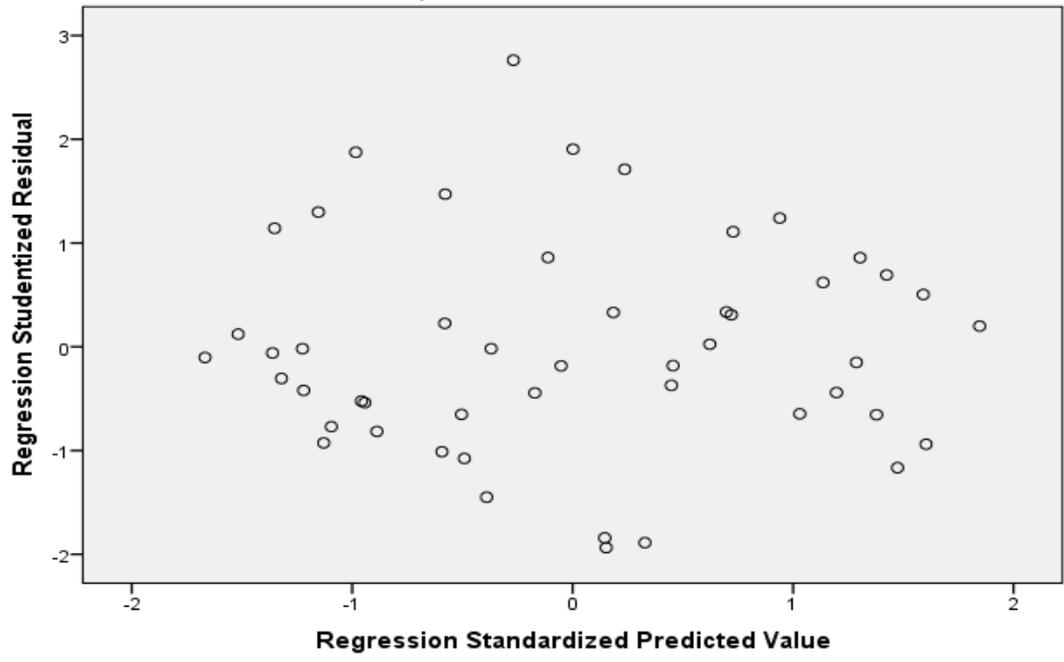
a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y

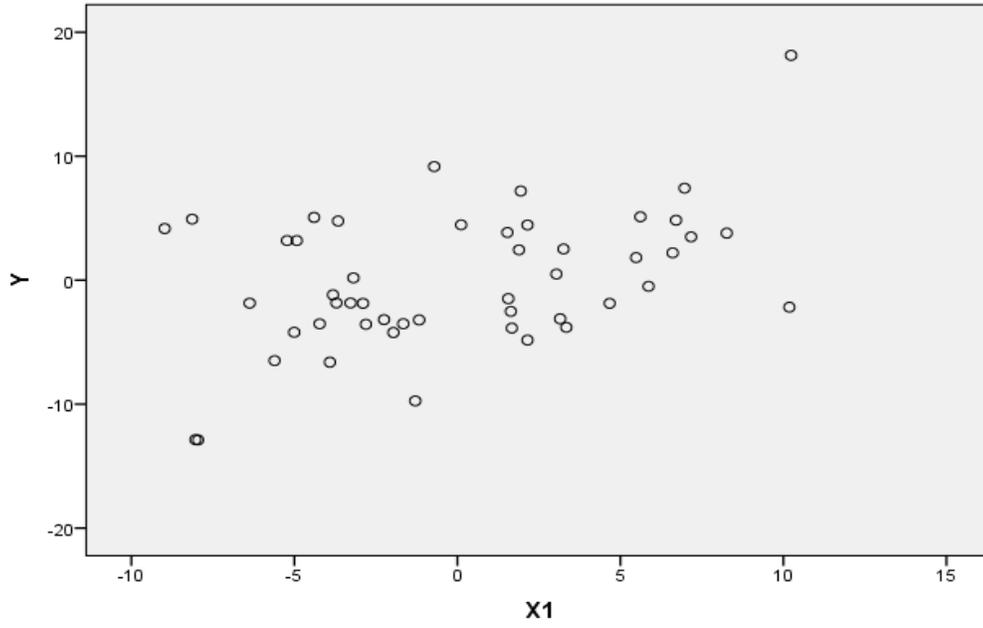


Scatterplot
Dependent Variable: Y



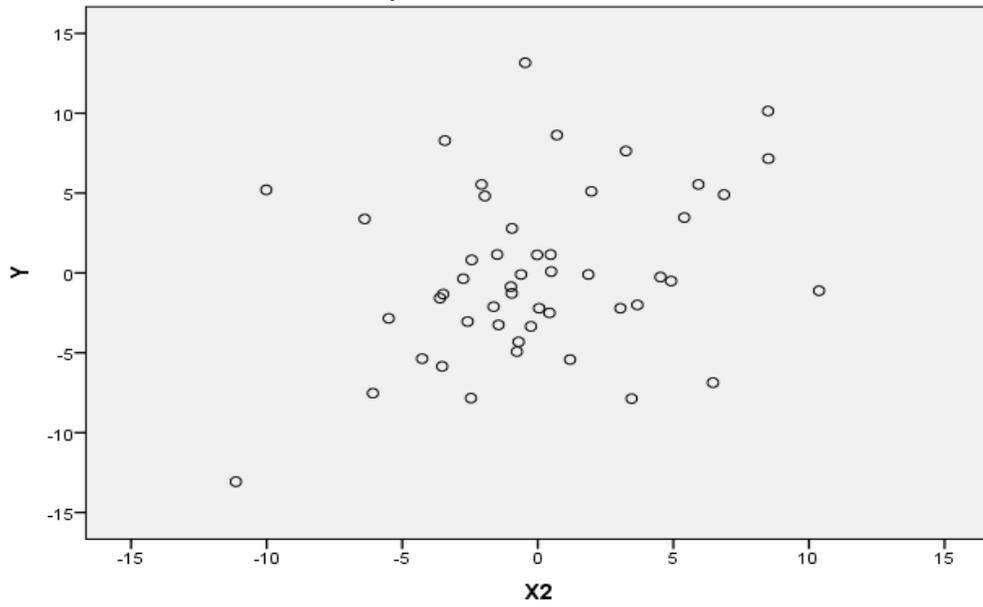
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



Lampiran Tabulasi X1

1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
7	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	61
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	67
17	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	65
18	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	65
19	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	61
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	62
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	59
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	67
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	67

33	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	67
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
35	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	61
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
38	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	59
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
44	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	59
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
46	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	65
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
48	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	64
49	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	67

Lampiran Tabulasi X2																		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	72
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	74
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73
13	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	77
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	86
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	85
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	84

35	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	69
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	61
37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	70
38	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	61
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	73
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	64
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
46	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	57
48	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	71
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	71

Lampiran Tabulasi Y																					
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	92
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	81
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	79
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	77
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	86
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
13	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	88
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	98
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	98
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	94
18	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	87

LAMPIRAN 5

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Lydia Madona lahir di Pematangsiantar pada tanggal 1 Oktober 1975, Putri pertama dari Bapak Syawal Effendy Piliang dan Ibu Asliah Sitohang. Pendidikan Sekolah Dasar di SD Tamansiswa Pematangsiantar masuk tahun 1982 dan tamat pada tahun 1988. Sekolah Menengah Pertama di SMP Tamansiswa Pematangsiantar tahun masuk 1988 dan tamat pada tahun 1991 serta Sekolah Menengah Atas di SMEA Tamansiswa Pematangsiantar tahun masuk 1991 dan tamat pada tahun 1994.

Tahun 1994 melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi dan tamat tahun masuk 1999. Pada tahun 2005 Penulis melanjutkan kuliah di Universitas Setia Budi Madiri Jurusan Pendidikan Tata Niaga untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi.

Tahun 2000 memulai karir sebagai guru di SMA Tamansiswa Pematangsiantar sampai sekarang. Sejak tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 29 September 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR”

