

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, BUDAYA AKADEMIK  
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN  
DI SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH  
KABUPATEN BATU BARA**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan  
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

**APNER NAINGGOLAN**  
**NPM: 2020060066**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : APNER NAINGGOLAN  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060066  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara

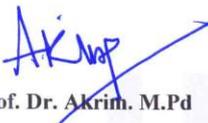
Pengesahan Tesis

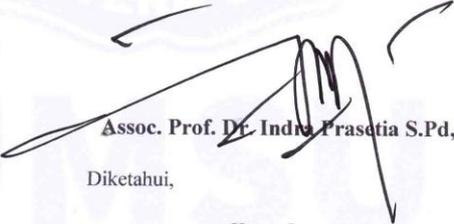
Medan, 12 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Prof. Dr. Akrim. M.Pd

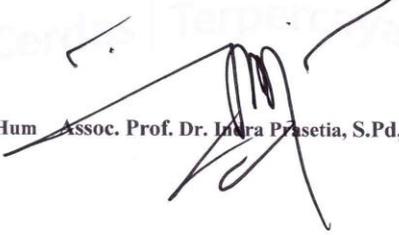
  
Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya S.Pd, M.Si

Diketahui,

Direktur

Ketua Jurusan

  
Prof. Dr. H. Triono Eddy SH, M.Hum

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

**PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, BUDAYA AKADEMIK  
DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN  
DI SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH  
KABUPATEN BATU BARA**

**APNER NAINGGOLAN**

**NPM : 2020060066**

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

“Tesis ini telah dipertahankan dihadapkan Komisi Penguji, Yang Dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) Pada Hari Selasa, 12 September 2022

***Komisi Penguji***

1. **Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd**  
Penguji I

1. ....  
*Ratu*

2. **Prof. Dr. ELFRIANTO, M.Pd**  
Penguji II

2. ....  
*Elfrianto*

3. **Dr. AMINI, M.Pd**  
Penguji III

3. ....  
*Amini*

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : APNER NAINGGOLAN  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060066  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul : Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Apabila ternyata kemudian hari Tesis ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 15 September 2022

Penulis,



APNER NAINGGOLAN

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, BUDAYA AKADEMIK DAN  
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN  
DI SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH  
KABUPATEN BATU BARA**

**APNER NAINGGOLAN**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara. Sampel dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan angket sebagai pengumpulan data dianalisis menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji stimultan, uji determinasi, uji parsial dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen ( $\alpha=0,05$ ) yang diolah dengan bantuan alat SPSS 22. Hasil penelitian Terdapat pengaruh Motivasi berprestasi terhadap kinerja Dosen koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,450, Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1$ , adanya peningkatan nilai kinerja Dosen sebesar 2.307. Terdapat pengaruh Budaya Akademik terhadap kinerja Dosen koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,21 Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 60.202 + 0,957X_2$  adanya peningkatan nilai kinerja Dosen sebesar 0,957. Terdapat pengaruh Pengembangan diri terhadap Kinerja Dosen koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 15,0% Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 60.202 + 1$  Adanya peningkatan Pengembangan diri diikuti peningkatan nilai Kinerja Dosen sebesar 1.578. Terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ), Budaya Akademik ( $X_2$ ) dan Pengembangan Diri ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 24,1, yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ), Budaya Akademik ( $X_2$ ) dan Pengembangan Diri ( $X_3$ ) secara bersama – sama memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 24,1% dan sisanya yaitu 75,9% ditentukan oleh factor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1 + 0,957X_2 + 1.578X_3$ .

**Keyword : Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen**

**THE INFLUENCE OF ACHIEVEMENT MOTIVATION, ACADEMIC  
CULTURE AND SELF-DEVELOPMENT ON LECTURER  
PERFORMANCE AT THE TARBIYAH COLLEGE OF SCIENCE  
KABUPATEN BATU BARA**

**APNER NAINGGOLAN**

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of achievement motivation, academic culture and self-development on the performance of lecturers at the Tarbiyah College of Batu Bara Regency. The sample in this study were all lecturers at the Tarbiyah College of Sciences, Batu Bara Regency, amounting to 54 people. This study uses a questionnaire as data collection analyzed using multiple regression by conducting a stimulant test, determination test, partial test with a significant level of 5 percent ( $\alpha = 0.05$ ) which is processed with the help of SPSS 22. Research results There is an influence of achievement motivation on performance Lecturer's coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 0.450. The results of simple regression analysis show the regression equation =  $60.202 + 2.307X_1$ , an increase in Lecturer's performance value of 2.307. There is an influence of Academic Culture on Lecturer performance coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 0.21 The results of simple regression analysis show the regression equation =  $60.202 + 0.957X_2$  an increase in Lecturer's performance value of 0.957. There is an influence of self-development on Lecturer Performance coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 15.0, the results of simple regression analysis show the regression equation =  $60.202 + 1.578X_3$  An increase in self-development is followed by an increase in the value of Lecturer Performance of 1.578. There is an effect of Achievement Motivation ( $X_1$ ), Academic Culture ( $X_2$ ) and Self Development ( $X_3$ ) together on Lecturer Performance. The magnitude of the effect is indicated by the coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 24.1, which means that Achievement Motivation ( $X_1$ ), Academic Culture ( $X_2$ ) and Self-Development ( $X_3$ ) together have an influence on lecturer performance by 24.1% and the remaining 75.9% is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the equation =  $60.202 + 2.307X_1 + 0.957X_2 + 1.578X_3$ .*

***Keyword : Achievement Motivation, Academic Culture and Self-Development of Lecturer Performance***

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri Terhadap kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara”.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H. M.Hum selaku Direktur PascaSarjana UMSU.
3. Dr. Indra Prasetya S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Sekaligus Sebagai dosen pembimbing kedua dalam penyusunan tesis ini.
4. Bapak Asscosc. Prof. Dr.Akrim. M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama dalam penyusunan tesis ini.
5. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Batu Bara Dr. H. Erwan Efendi, S.Sos, M.A.
6. Istri dan anak – anak saya yang selama inibanyak membantu dalam kesempurnaan tesis ini.
7. Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan tesis ini.

8. Sahabat – sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan peneliti ini nantinya.

Medan, 15 September 2022  
Penulis

**APNER NAINGGOLAN S.Pd**  
**NPM: 2020060066**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Pembatasan Masalah .....	12
1.4 Rumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	13
1.6 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b> .....	<b>15</b>
2.1 Kinerja Dosen.....	15
2.1.1 Pengertian Kinerja Dosen .....	15
2.1.2 Konsep Triguna Dharma Perguruan Tinggi Bagi Dosen .....	17
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen .....	19
2.1.4 Indikator Kinerja Dosen .....	21
2.2 Budaya Akademik.....	22
2.2.1 Pengertian Budaya Akademik .....	22
2.2.2 Karakteristik Budaya Akademik.....	25
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Akademik .....	28
2.2.4 Indikator Budaya Akademik .....	31
2.3 Pengembangan Diri .....	32
2.3.1 Pengertian Pengembangan diri .....	32
2.3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Pengembangan Diri.....	33
2.3.3 Manfaat dan Tujuan Pengembangan Diri .....	34
2.3.4 Indikator Pengembangan Diri .....	35
2.4 Motivasi Berprestasi.....	37
2.4.1 Pengertian Motivasi Berprestasi .....	37
2.4.2 Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	38
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi .....	39
2.4.4 Indikator Motivasi Berprestasi.....	41
2.5 Kerangka Berfikir.....	42
2.5.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen .....	42
2.5.2 Pengaruh Budaya Akademik Terhadap Kinerja Dosen	43

2.5.3	Pengaruh Pengembangan Diri Dosen Terhadap Kinerja Dosen .....	44
2.5.4	Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen .....	44
2.6	Penelitian Yang Relevan .....	47
2.7	Hipotesis.....	53
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	54
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
3.2.1	Tempat Penelitian .....	54
3.2.2	Waktu Penelitian .....	54
3.3	Populasi dan Sampel .....	55
3.3.1.	Populasi .....	55
3.3.2	Sampel.....	55
3.4	Defenisi Operasional.....	56
3.5	Tekhnik Pengumpulan Data.....	57
3.5.1	Tekhnik Analisis Data.....	60
3.5.2	Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	60
3.6	Tekhnik Analisis Data .....	67
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>71</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	71
4.1.1	Objek Penelitian .....	71
4.2	Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	79
4.2.1	Uji Normalitas Data .....	79
4.2.2	Uji Multikolinearitas .....	83
4.2.3	Uji Heterokedastisitas .....	84
4.2.4.	Analisis Uji Linearitas Regresi .....	85
4.3	Pengujian Hipotesis.....	90
4.3.1	Hipotesis Pertama .....	90
4.3.2	Hipotesis Kedua.....	92
4.3.3	Hipotesis Ketiga.....	93
4.3.4	Hipotesis Keempat.....	95
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	96
4.4.1	Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen .....	97
4.4.2	Pengaruh Budaya Akademik terhadap Kinerja Dosen .....	99
4.4.3	Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja Dosen..	101
4.4.4	Pengaruh Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y).....	102

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>105</b>
	5.1 Kesimpulan .....	105
	5.2. Saran .....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keterlambatan Dosen.....	10
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara .....	55
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Penelitian.....	56
Tabel 3.3	Skala Pengukuran .....	58
Tabel 3.4	Kisi – Kisi Instrumen Penelitian .....	58
Tabel 3.5	Uji Validitas Motivasi Berprestasi.....	62
Tabel 3.6	Uji Validitas Budaya Akademik .....	63
Tabel 3.7	Uji Validitas Pengembangan Diri .....	63
Tabel 3.8	Uji Validitas Kinerja Dosen.....	64
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Akademik.....	66
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Diri.....	66
Tabel 3.11	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Berprestasi .....	66
Tabel 3.12	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Dosen .....	66
Tabel 3.13	Kriteria Penilaian Komponen .....	67
Tabel 4.1	Rekapitulasi Data Deskriptif variabel X1, X2, X3 dan Y .....	71
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi (X1).....	72
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Budaya Akademik (X2).....	73
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi skor skor Pengembangan diri (X3).....	74
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Dosen (Y) .....	74
Tabel 4.6	Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Berprestasi (X1) .....	75
Tabel 4.7	Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Akademik (X2) .....	76
Tabel 4.8	Distribusi Kategorisasi Variabel Pengembangan Diri (X3) .....	77
Tabel 4.9	Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Dosen (Y) .....	78
Tabel 4.10	Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	80
Tabel 4.11	Angka Tolerance dan VIF.....	84
Tabel 4.12	Hasil Uji t.....	86
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	88
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinan.....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	46
Gambar 4.1	Grafik P-Plots Data Motivasi Berprestasi.....	81
Gambar 4.2	Grafik P-Plots Data Budaya Akademik .....	81
Gambar 4.3	Grafik P-Plots Data Pengembangan diri .....	82
Gambar 4.4	Grafik P-Plots Data Kinerja Dosen.....	82
Gambar 4.5	Grafik Scatterplot.....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Universitas adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal berlandaskan kurikulum. Dimana juga merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan pergantian ilmu pengetahuan dari Dosen ke mahasiswa, melainkan untuk mentranfer berbagai kebiasaan yang baik bagi seluruh orang di dalamnya. Berbagai kegiatan seperti bagaimana membiasakan disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, saling menghormati, menghargai persatuan dan kesatuan serta memiliki semangat berkompetisi secara fair dan sejenisnya merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan dilingkungan universitas sehari-hari.

Dosen adalah tenaga fungsional yang terlibat secara langsung serta panutan masyarakat bahwa dosen layak menjadi teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Dosen juga dituntut untuk memberikan ilmu pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan mutu organisasi serta profesionalisme kerja. Disamping itu, dosen harus mampu meningkatkan kualifikasi dan strata pendidikan dosen, menerapkan budaya akademik, dan mau berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan dosen serta melakukan kegiatan pada masyarakat. Oleh karena itu, diharapkan dosen memiliki standar kompetensi peningkatan mutu dan standar kualitas agar dapat menerapkan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik.

Kinerja dosen yang dimiliki dosen akan semakin meningkat selaras suatu umpan balik bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas mutu lulusan. Selain itu merupakan upaya menciptakan kondisi dan budaya yang mampu menguatkan pengembangan diri khusus pada profesi dosen. Pemahaman dosen terhadap kinerja dosen yang profesinya dalam suatu institusi sangatlah penting karena akan berpengaruh terhadap kinerja dan akan menciptakan suasana yang kondusif. Kinerja dosen juga sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri akan kualitas hasil kerja yang nantinya akan mempengaruhi output.

Sudiyono (2004: 69) Kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu lembaga. Seperti halnya kinerja dosen berpengaruh terhadap mutu baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Apabila kinerja dosen baik maka mutu lembaga pun akan baik pula. Untuk memotret kinerja dosen bisa dilihat dari bidang tugasnya yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi bidang pendidikan dalam mencapai tujuannya diantaranya sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan. Salah satu ialah dengan budaya organisasi pada pendidikan tinggi, dosen sebagai pelaksana utama budaya organisasi harus memberi contoh yang baik dalam kedisiplinan, dengan mengajar tepat waktu, konsisten terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh universitas, dosen harus saling menghormati dan menghargai pada sesama dosen ataupun staf.

Keberhasilan suatu perguruan tinggi dapat diukur oleh seberapa jauh perguruan tinggi telah melakukan tridharmanya, yaitu pendidikan (pengajaran),

penelitian, dan pengabdian masyarakat. Hal ini sangat terkait dengan Budaya akademik sejauh mana civitas akademika menumbuh-kembangkan budaya akademik dalam pelaksanaan tridharma perguruan tingginya. Sebagaimana organisasi sosial, perguruan tinggi memiliki budaya tertentu yang menjadi dasar dari tindakan dan perilaku dosen.

Penggunaan istilah budaya akademik merujuk kepada budaya yang terjadi di lingkungan pendidikan, seperti perguruan tinggi, namun bentuknya berbeda satu dengan lainnya. Durkheim dalam Christopher Winch and John Gingell jurnal Widayani (2015: 205) memandang pendidikan merupakan proses transmisi budaya, *education is a process of cultural transmission*. Melalui pendidikan proses transmisi budaya dapat dilakukan dengan cepat. Apalagi di era globalisasi saat ini di mana tidak ada batas ruang dan waktu lagi. Pengertian budaya akademik (*academic culture*) yang diterapkan di perguruan tinggi menurut teori Xi Shen adalah *Academic culture on campus is actually the external manifest of the common values, spirits, behavior norms of people on campus who are pursuing and developing their study and research. This kind of culture can be embodied in the rules and regulations, behavior patterns and material facilities. It mainly consists of academic outlooks, academic spirits, academic ethics and academic environments*.

Jean Brick dalam jurnal Wiwin Widayani (2015:206) memaparkan *academic culture refers to the attitudes, values and ways of behaving that are shared by people who work or study in universities, for example, lecturers, researchers and students*. Teori ini memandang bahwa budaya akademik

merupakan sikap-sikap, nilai-nilai dan cara bertingkah laku yang dilakukan orang yang bekerja atau belajar di perguruan tinggi, contohnya dosen, peneliti, bahkan mahasiswa. Budaya akademik dilihat dari sudut teori identitas sosial, merujuk pada melindungi, memperbaharui, dan mengkomunikasikan melalui proses sosial. Contoh, budaya akademik berpengaruh dalam hubungannya dengan latar belakang budaya mahasiswa yang kuliah di luar negaranya. Jika kuliah di luar negeri, mahasiswa perlu mempelajari budaya akademik negara yang dituju seperti dalam penilaian, model belajar, penelitian, dan administrasi.

Dengan demikian, sebagai orang asing yang belajar di negara lain dapat mengetahui perbedaan budaya di negara asal dan budaya akademik negara lain, agar dapat memenuhi harapan dari setiap dosen. Melalui budaya akademik, dosen dapat melakukan kegiatan di bidang pendidikan dan pengajaran dengan terus memburu referensi mutakhir, melakukan penelitian untuk mendukung karya ilmiah, menulis jurnal ilmiah, mengikuti seminar dalam berbagai tingkat dan forum, dan sebagainya. Dosen juga melakukan pengabdian pada masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesejahteraan masyarakat agar tercapainya kebiasaan dan pengembangan budaya mutu (*quality culture*) yang menjadi kebiasaan setiap warga kampus. Budaya akademisi perguruan tinggi yang paling penting adalah budaya keberaksaraan (*literacy*). Artinya, gagasan yang disampaikan bukan hanya melalui oral (lisan), melainkan tertulis (bahan tulisan). Sehingga kekurangan dalam budaya keberaksaraan ini berpengaruh dalam pola pikir dan perilaku setiap individu.

Untuk budaya akademik yang dibangun untuk mengembangkan kebiasaan baik akan terjadi dengan sendirinya. Walaupun budaya akademik merupakan bagian dari kebudayaan yang terbentuk dari kebiasaan di universitas, namun memiliki ciri-ciri yang khas sebagai sebuah *sub-culture*. Selain itu adanya pengembangan diri dari dosen akan memberikan kemudahan untuk menyerap budaya yang sudah diterapkan di Universitas untuk tetap harus diperhatikan masyarakat.

Menurut Djoko Santoso dalam Hariyani, (2017:17) untuk mencapai kualitas perguruan tinggi yang baik, setidaknya ada tiga komponen yang harus dimiliki oleh suatu perguruan tinggi, yaitu pertama dosen dan tenaga kependidikannya, kedua adalah pengelolanya seperti ketua program studi, dekan hingga rektornya, dan yang ketiga adalah sistem dalam institusi itu sendiri. Menguatkan pendapat tersebut bahwa kualitas perguruan tinggi dapat dicapai melalui kualitas dosen dan mahasiswa yang baik.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan dan menyebarkan ilmu pengetahuan melalui pengembangan diri dan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dwitantianov (2011:22) Pengembangan diri individu dalam pendidikan menjadi suatu alternatif mempersiapkan individu menghadapi persaingan global yang menuntut adanya penguasaan terhadap kemampuan tertentu. Sejalan dengan itu, pendidikan selalu menyesuaikan dengan kemajuan peradaban dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi, sehingga lulusannya mampu bersaing di era globalisasi. Hal ini secara tidak langsung mensyaratkan

individu terutama seorang remaja untuk lebih mengembangkan kemampuannya, agar pencapaian dalam berprestasi dapat optimal.

Banyak kemampuan yang harus dikembangkan oleh dosen agar pencapaian prestasinya optimal. Salah satunya adalah dengan mengembangkan keyakinan dirinya (*self-efficacy*). *Self-efficacy* dapat menumbuhkan keyakinan atas kemampuan dalam diri dan juga *self-efficacy* membantu dosen dalam proses menuju kemandirian. Kemampuan untuk meyakinkan diri yang tinggi akan membuat dosen menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. *Self-efficacy* meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Dukungan dari lingkungan, terutama kelompok teman sebaya akan membentuk *self-efficacy* yang baik dimana dosen dapat mendorong peningkatan kemampuan diri untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sendiri.

Santrock, (2003:90) *Self-efficacy* anak berkembang sesuai dengan berkembangnya di pekerjaannya, dengan tuntutan pekerjaan yang akan menuju tanggungjawab yang lebih besar. Aktivitas yang dijalani sesuai dengan tanggungjawab dan pekerjaan sehingga membutuhkan ketelitian dan loyalitas waktu. Untuk itu dengan adanya menerima umpan balik dari pihak universitas atau sekolah tinggi mengenai kemampuan mereka. Dosen akan mengenal apakah sesuatu yang mereka pekerjaan mereka akan menjadi lebih baik atau bahkan lebih buruk dari apa yang diperbuat oleh para dosen lainnya.

Minimalnya pelaksanaan pengembangan diri mengeksplor minat dan bakat mahasiswa dan bekerja sama dengan pihak terkait dalam rangka mendayagunakan

dan mengembangkan potensi mahasiswa secara optimal. Dalam kegiatan pengembangan diri, mempertimbangkan sumber daya, (SDM dan fasilitas atau sarana dan prasarana) yang dimiliki sekolah, ini dimaksudkan agar perencanaan pelaksanaan pengembangan diri melalui kegiatan bimbingan dan konseling dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan keadaan sekolahnya, karena setiap sekolah memiliki karakter yang berbeda. Pelaksanaan pengembangan diri tentunya selalu ada upaya jelas penambahan dan peningkatan sumber daya antara lain, dengan cara mengikut sertakan dosen bimbingan dan konseling mengikuti pelatihan, penataran yang diselenggarakan pemerintah, serta seminar- seminar terkait dengan pelaksanaan pengembangan diri guna memfasilitasi pelaksanaan kegiatan pengembangan diri.

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara adalah kampus swasta yang ada di Kabupaten Batu Bara yang terdiri dari beberapa jurusan pendidikan yang memiliki banyak mahasiswa dan kebiasaan setiap pagi kegiatan mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara terlihat biasa saja. Banyak dari dosen yang sibuk dengan mempersiapkan absensi mahasiswa, yang jadikan rujukan memberikan nilai di akhir semester. Ada sebahagian dosen terlihat santai dengan rutinitas pagi di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara. Terlihat beberapa dosen datang, duduk, mengajar dan pulang. Motivasi yang kurang dalam diri dosen untuk mengembangkan karir terlihat biasa saja. Dukungan dari pihak yayasan juga yang hanya mengutamakan saudara dan orang-orang yang tidak memiliki pengaruh dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Dari hasil tinjauan peneliti bahwa mereka seperti hal itu karena mereka terbebani dengan apa yang ditunjukkan kepada mereka, ada sebahagian dari mereka yang sudah sertifikasi terlihat tidak memiliki penelitian untuk mengembangkan diri. Berbagai macam kegiatan dosen dengan keadaan tersebut menjadi budaya akademik yang tidak baik. Sebaiknya jika sudah sertifikasi sebaiknya dosen tersebut harus lebih profesional dan mampu menjadi contoh yang baik di depan dosen lain yang belum sertifikasi.

Pada dasarnya pengembangan diri diperlukan agar dapat memberikan penambahan wawasan dengan cara pelatihan yang disediakan pihak kampus maupun dari lembaga dikti. Dosen juga harus mampu membangkitkan rasa keinginan tahun mahasiswa dan minat belajar mahasiswa dengan pemilihan metode pengajaran yang tepat. Dengan menggunakan media juga akan mampu menambah niat belajar Mahasiswa, Namun kenyataan dilapangan bahwa dosen juga tidak memiliki waktu untuk mempersiapkan hal tersebut.

Sikap pengembangan diri ini peneliti menyimpulkan Dari 5 dosen yang peneliti wawancarai, 2 orang menyatakan bahwa mereka banyak yang kurang peduli dengan penyusunan RPS yang merupakan tugas individual dosen. RPS yang ia susun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun hanya mengganti tahun pelajaran saja. Tiga orang responden menyebutkan bahwa RPS yang ia pakai didapati dengan cara *copy-paste* dari internet, lalu tinggal diganti data-data fisik seperti nama perguruan tinggi, tahun pelajaran dan lain-lain. Sebaiknya dengan adanya tanggung jawab yang diberikan oleh kurikulum dilaksanakan

dengan baik. Pengembangan diri dosen untuk meningkatkan kinerja dosen seperti melakukan terobosan baru dalam mengajar, dan membuat penelitian.

Menciptakan perkuliahan yang menarik dan dapat dipahami mahasiswa dengan baik juga menjadi pelajaran yang diminati dan dikuasai oleh mahasiswa. Proses perkuliahan dikatakan berhasil apabila timbul perubahan tingkah laku perkuliahan yang positif pada mahasiswa sesuai dengan tujuan perkuliahan yang telah direncanakan. Kinerja dosen juga akan dinilai berhasil dengan menyajikan sebuah pelajaran dengan tepat, jelas, menarik, efektif dan efisien. dosen terus berusaha menyusun dan menerapkan perencanaan perkuliahan yang bervariasi agar mahasiswa lebih tertarik dan bersemangat dalam belajar. Salah satunya adalah dengan mengimplementasikan penguasaan kinerja ataupun kompetensi.

Selain itu kinerja dosen juga dilihat dari budaya yang di tunjukkan oleh dosen dikesehariannya. Seperti penggunaan pakaian yang baik bersosialisasi dengan teman sejawat. Berpegang teguh dengan apa yang akan dilaksanakan walaupun hasil tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Berkorban dengan apa yang diperjuangkan oleh dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara perkembangan mahasiswa tidak bisa dipandang dengan sebelah mata. Budaya akademik yang terbentuk dari sekolah tinggi tersebut diharapkan mampu memajukan sekolah tinggi ilmu. Budaya akademik dapat dikatakan sebagai 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.

Namun, kenyataanya banyak dosen yang tidak faham dengan awal komitmen mereka bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara. Terlihat jika pelejaran selesai mereka tidak tanggung jawab penuh dengan apa kemajuan mahasiswa dalam belajar. Terlihat pasif dan hanya mengerjakan laporan administrasi untuk keesokan harinya.

Dari hasil data tata usaha yang peneliti menunjukkan untuk bulan November ada sekitar 39 dosen datang terlambat dengan berbagai macam alasan, dengan latar belakang pendidikan yang berbeda beda. keterlambatan ini sebenarnya sudah menjadi hal biasa dimana setiap dosen sudah melumrahkan dan menganggapnya sebagai kebiasaan biasa saja dari tabel di bawah ini dapat dilihat

**Tabel 1.2 Keterlambatan Dosen**

<b>No</b>	<b>Nama Bulan</b>	<b>Jumlah dosen</b>	<b>Jabatan</b>
1	September	20	Dosen
2	Oktober	14	Dosen/ ketua jurusan
3	November	39	Dosen/ pegawai
Total		73 orang	

Sumber tata usaha

Berdasarkan dari data di atas keterlambatan dosen disebabkan banyak hal, dari hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti diantaranya alasan jarak tempuh rumah dengan lokasi universitas, dan diantaranya karena mengurus rumah tangga dan yang lainnya adalah keterlambatan karena kendaraan tidak ada. Namun itu merupakan kebiasaan yang tidak dapat di toleris. Selian itu jika dilihat dari table diatas bahwa Menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh Sekolah tinggi ilmu tarbiyah kabupaten batu bara maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik antar sesama perguruan tinggi, maupun antar bawahan dengan atasan ataupun pimpinan. Sebab dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam

sebuah kegiatan organisasi, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi dosen.

Fenemone yang telah di peroleh dari menampilkan data bahwa dosen cenderung memiliki, adanya beban kerja yang menyebabkan jadi stres akhirnya timbul ketidak pedulian, budaya akademik yang rendah, motivasi berprestasi dosen juga yang kurang sehingga dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara kurang termotivasi. Dari kesekian faktor ini memberikan pengaruh dan memiliki hubungan terhadap perkembangan kinerja dosen.

Dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga menumbuhkan gairah kerja serta menghindarkan kelesuan bagi para dosen maka dalam hal resiko stress dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai posisi yang terlibat didalamnya agar memberikan ruang kebebasan untuk berkereasi dan memahami keinginan dosen. Selain itu komitmen yang di dijadikan sandaran awal dari kemajuan pendidikan serta menjadi pedoman untuk tetap bertanggung jawab. Sehingga menimbulkan motivasi berprestasi didalam diri dosen dan lingkungan sekitar. Berdasarkan dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Beban kerja yang terlalu banyak permasing masing dosen sehingga dosen jenuh dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang serta ketidaksiapan dosen dalam bekerja lebih berat,
2. Kurang mempunya dosen dalam memanajemen waktu dan kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan,
3. Menunjukkan sikap ketidak pedulian dengan administrasi mengajar, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan,
4. Minim dalam mempersiapkan media perkuliahan,
5. Dosen terfokus hanya meberikan materi, budaya akademik yang tidak baik seperti keterlambatan masuk kuliah, serta ketidak mamapuan dalam menguasai kelas.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi pembatasan masalah adalah Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara?

3. Apakah terdapat Pengaruh pengembang diri Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi kerja, budaya akademik dan pengembang diri kinerja dosen diri Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara
2. Untuk mengetahui ada pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara
3. Untuk mengetahui ada Pengaruh pengembang diri Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara
4. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi berprestasi kerja, budaya akademik dan pengembang diri kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoritis
  - a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai motivasi berprestasi dan budaya

akademik Kabupaten Batu Bara.

- b. Dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian pada aspek yang berbeda.
  - c. Bentuk sumbangan pikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik dosen dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.
2. Secara praktis
- a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang motivasi berprestasi, budaya akademik dan pengembangan diri terhadap kinerja dosen Kabupaten Batu Bara.
  - b. Bagi kepala sekolah tinggi, agar mampu memberikan ruang kepada dosen untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik
  - c. Bagi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara. sebagai bahan perkuliahan dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **2.1 Kinerja Dosen**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Dosen**

Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Menurut Samsudin (2006:159) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan optimal. Menurut Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan hal tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2005:234) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Menurut undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen ada tiga pokok utama tugas dosen yaitu pendidikan professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

*Pertama*, tugas dosen dibidang pendidikan. Bidang tugas ini sangat erat kaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, bimbingan dan latihan keterampilan pada para mahasiswa. Dalam kaitannya ini mahasiswa, tugas dosen dalam pelaksanaan pendidikan dapat mencakup.

- a) Melaksanakan tugas mengajar menggunakan perencanaan bahan, persiapan kuliah, hadir sesuai dengan jadwal, memberikan syarat perkuliahan secara jelas, dan menilai secara objektif.
- b) Menyadari bahwa mahasiswa adalah individu yang harus dihargai dan memiliki hak-hak yang harus dilindungi
- c) Memberikan keteladanan pada mahasiswa dalam hal kemampuan akademiki, intelektual, integritas diri pribadi dan etika profesi
- d) Menyedri bahwa tidak dibenarkan menggunakan pengaruhnya dikelas untuk menyampaikan masalah/materi diluar kompetensi profesinya.

*Kedua*, melaksanakan kegiatan penelitian. Kegiatan penelitian menurut Kepmen Pendidikan Nasioanl No. 36/D/O2001 tentang petunjuk teknis pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen dapat membuat karya ilmiah. Baik hasil pemikiran yang dimuat dalam masajal ilmiah, bulletin, junal, mass media atau makalah yang di seminarkan, menerjemahkan atau menyalurkan buku ilmiah, mengedit/menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, dan membuat rancangan karya seni monumental/pertunjukan.

*Ketiga*, bidang pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian pada masyarakat merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan

penguasaan disiplin dalam bidang pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan penelitian, disamping untuk menunjang pembangunan diberbagai lapisan masyarakat. Kegiatan pengabdian masyarakat ini Assegaf (2005:10) menjelaskan menduduki jabatan pemimpin pada lembaga pemerintahan yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat, memberikan latihan dan penyuluhan pada masyarakat memberikan layanan pada masyarakat/ kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

### **2.1.2 Konsep Triguna Dharma Perguruan Tinggi Bagi Dosen**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 disebutkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Kemudian Departemen pendidikan Nasional UUD RI Nomor 14 tahun 2005 Pasal 1 menyatakan bahwa dosen adalah pendidik yang profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Dalam sikap profesional seorang dosen maka dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, pelatihan dan pengabdian masyarakat. Merencanakan melaksanakan proses pembelajaran dan menilai serta mengevaluasi

hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademiki, kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Tugas utama seorang dosen sebagaimana di cantumkan dalam Departemen Pendidikan Nasional UUD RI Nomor 14 tahun 2005 yaitu menstranformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan lmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan atau yang lebih dikenal dengan Triguna Dharma yaitu:

- a. Melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan
- b. Tugas melakukan pengabdian terhadap masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- c. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat sepadan dengan 3 (Tiga) SKS

Kinerja dosen dinilai dari hasil kerja pada bidang pendidikan, bimbingan, penelitian dan pengabdian. Menghasikan kinerja yang baik, dosen harus menjalankan seluruh fungsionalnya dengan baik. Tugas-tugas dalam menjalankan profesionalnya adalah mendidik, membimbing, meneliti dan melakukan pengabdian terhadap masyarakat, dengan mengkaji faktor yang mempengaruhi proses tranformasi kepakaran, menggunakan teknologi pembelajaran dan didukung oleh motivasi dan kesejateraan dosen sebagai penjamin mutu hasil belajar mahasiswa di perguruan tinggi.

### 2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Martoyo, (1998: 97-98) Sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan atau pegawai swasta (yayasan), kinerja dosen dapat diukur melalui

- (1) tanggung jawab,
- (2) prakarsa,
- (3) ketabahan,
- (4) kejujuran,
- (5) kerja sama,
- (6) tingkah laku,
- (7) perencanaan,
- (8) pengawasan dan pengendalian,
- (9) pengambilan keputusan dan
- (10) pembinaan staf.

Depdiknas (2007) Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi disebutkan fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi, yaitu: (1) dosen sebagai *educator* (pendidik), (2) dosen sebagai peneliti, (3) dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa (*guidance*), (5) dosen sebagai pemimpin (*leader*), (6) dosen sebagai inovator (7) dosen sebagai m

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima factor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Harga diri, sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh

manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu.

- b. Pengalaman masa lampau, sering menjadi tolok ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman tersebut berupa pengalaman selama ia dipimpin oleh ketua program studi lain, maupun pengalaman ia memimpin di suatu program studi atau pengalaman ia memimpin organisasi lain.
- c. Situasi actual, Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu.
- d. Kepribadian individu, seringkali kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya. Jarang sekali mereka dapat melepaskan diri dari karakter dan pembawaan yang ada pada dirinya.
- e. Hubungan dengan yang lain, Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta stake holder yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kinerjanya dan sebaliknya.

Dessler (1998: 26-28) menyebutkan enam cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang (dosen), yaitu: (1) penilaian dilakukan oleh ketua program studi (pimpinan) terdekat, (2) penilaian dengan menggunakan penilaian teman kerja, (3) penilaian dilakukan oleh komisi penilai (BPM), (4) penilaian diri yang dilakukan oleh yang dinilai, (5) penilaian

dilakukan oleh mahasiswa, dan (6) penilaian melalui umpan balik. Dalam penelitian ini penilaian kinerja dosen dilakukan oleh dosen itu sendiri.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja Dosen**

Madgopes dalam Natapriatna (2001: 18) menyebutkan tujuh indikator kinerja, yaitu:

- (1) produktivitas,
- (2) kualitas kerja,
- (3) inisiatif,
- (4) kerja tim,
- (5) pemecahan masalah,
- (6) tekanan, dan
- (7) motivasi.

Menurut Rivai (2004 : 309) Indikator yang dijadikan parameter kinerja dosen, adalah kemampuan dosen, antara lain:

- (1) berprestasi sebagai dosen
- (2) mengembangkan diri sebagai staf akademik,
- (3) mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi,
- (4) menyusun program kerja,
- (5) mengoptimalkan sumber daya program studi.
- (6) mengelola administrasi tridarma perguruan tinggi
- (7) melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi,
- (8) melaksanakan tugas penunjang lainnya
- (9) berkepribadian yang kuat,
- (10) memiliki visi dan memahami misi program studi,

(11) mengambil keputusan,

(12) menemukan gagasan baru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dosen dalam penelitian ini adalah prestasi / hasilkerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sebagai wujud tanggungjawabnya terhadap tugas dan kewajibannya yang dibebankanya.

## **2.2 Budaya Akademik**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Akademik**

Pengertian budaya, seperti yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya merupakan suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. A. Shobri (2009:50) Budaya bersifat kompleks, abstrak dan luas yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Fazar (2002:56) Pengertian Akademik secara etimologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *academos* yang berarti sebuah “taman umum (plasa)” di sebelah barat laut kota Athena. Depdikbud (1997:15) akademik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artinya “bersifat akademis, bersifat ilmiah, bersifat ilmu pengetahuan, bersifat teori tanpa arti praktis yang langsung. Barnadib (2002:14) Pengertian akademik secara terminologi adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa.

Wiwin Widayani (2015:4) menyatakan bahwa budaya akademik adalah “cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas. Achmad Minhaji (2013:8) memberikan pengertian yang lengkap dan komprehensif tentang budaya akademik yang ia ambil dari berbagai sumber. Menurutnya, banyak kata dan istilah yang bisa menggambarkan budaya akademik, antara lain *academic tradition* (tradisi akademik), *academic culture* (budaya akademik), *academic atmosphere* (suasana akademik), *academic standing* (kedudukan akademik), *academic freedom* (kebebasan akademik), *scholarly activities* (aktivitas kejarjanaan), dan yang semacamnya.

Ia menegaskan bahwa tradisi akademik menyangkut banyak hal, tetapi dalam bahasa yang relatif lebih sederhana dapat dikatakan bahwa budaya akademik bisa dimaknai dengan dua cara, sebagai berikut:

Pertama, tradisi akademik adalah menyangkut *input-processoutput*, dan semuanya bertumpu pada makna pedagogik yang sebenarnya, baik pedagogik tradisional, pedagogik kritis, maupun pedagogik transformatif. Pedagogik tradisional yakni pendidikan yang berpusat pada proses pembelajaran mahasiswa. Pedagogik kritis yakni penggunaan pendekatan sosio politik dan bertujuan memberdayakan mahasiswa agar sadar keberadaannya dalam konteks sosial politik, budaya dan ekonomi masyarakat. Sedangkan pedagogik transformatif, yakni berfokus pada individu yang partisipatif dalam perubahan sosial dengan tujuan menyadarkan dan mengembangkan potensi individu dalam

kehidupan masyarakat. Makna kedua budaya akademik adalah suatu aktivitas yang diabdikan untuk

- (1) usaha mengembangkan pengetahuan baru secara terus-menerus (*the continuous search for new knowledge*),
- (2) usaha mencari kebenaran yang dilakukan secara terus menerus (*the continuous search for truth*), dan
- (3) usaha menjaga khazanah pengetahuan yang telah ada dari berbagai jenis pemalsuan (*the continuous defense of the body knowledge against falsification*)

Pengertian menurut Ahmad Minhaji di atas, budaya akademik lebih relevan dengan kehidupan akademik di tingkat Perguruan Tinggi atau Universitas. Karena kedua makna budaya akademik tersebut identik dengan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Nur Zazin (2011: 149) Budaya akademik merupakan budaya universal yang artinya budaya akademik dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik bukan hal yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut.

Pembaharuan ini hanya dapat terjadi apabila digerakkan dan didukung oleh pihak-pihak yang saling terkait, memiliki komitmen dan rasa tanggung-jawab yang tinggi terhadap perkembangan dan kemajuan budaya akademik. Dunia pendidikan mengistilahkan budaya organisasi dengan istilah kultur akademis yang

pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya, serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (habits), citra akademis dan etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja, baik terbentuk oleh lingkungan organisasi tersebut maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut.

### **2.2.2 Karakteristik Budaya Akademik**

Nur Zazin (2011:7) Budaya Akademik merupakan budaya atau sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik, yang mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran kritisanalitis, rasional dan obyektif oleh warga masyarakat akademik.

Menurut Mochtar Bukhori dalam kutipan Achmad Minhaji (2013:326) tradisi akademik yang baik dan mapan yakni ditandai dengan adanya semangat ilmiah (*scientific spirit*), ilmu pengetahuan tidak sekadar dilihat sebagai hasil ilmu (*scientific process*) tetapi lebih sebagai proses ilmu pengetahuan (*scientific process*), dan juga lahirnya komunitas akademik (*scientific community*) yang *solid* yang pada gilirannya membangkitkan kecendiaan pada setiap mahasiswa atau mahasiswa. Kecendiaan ini ditandai oleh pengetahuan yang luas, kecerdasan (*smartness*), kemampuan mengenal inti hal-hal yang diketahui (*insight*), sikap

hati-hati (*prudence*), pemahaman terhadap norma-norma kebenaran, dan kemampuan mencerna pengalaman hidup.

Pada akhirnya, Achmad Minhaji (2013:327) mencirikan tradisi akademik yang baik di Perguruan Tinggi berupa tradisi menulis, meneliti, membaca, menerjemah, dialog, dialektika, debat dan juga kesediaan untuk belajar dari tradisi-tradisi akademik yang berkembang di perguruan tinggi lain.

Menurut Kaelan dalam Akh Minaji (2013: 73) terdapat sejumlah ciri masyarakat ilmiah yang harus dikembangkan dan merupakan budaya dari suatu masyarakat akademik, yang terdiri dari:

- (1) Sikap Kritis, yaitu setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap ingin tahu segala sesuatu untuk selanjutnya diupayakan jawaban dan pemecahannya melalui suatu kegiatan ilmiah penelitian.
- (2) Kreatif, yaitu setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap inovatif, berupaya untuk menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi masyarakat.
- (3) Obyektif, yaitu kegiatan ilmiah yang dilakukan harus benar-benar berdasarkan pada suatu kebenaran ilmiah, bukan karena kekuasaan, uang atau ambisi pribadi.
- (4) Analitis, yaitu suatu kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan suatu metode ilmiah yang merupakan suatu prasyarat untuk tercapainya suatu kebenaran ilmiah.

- (5) Konstruktif, yaitu suatu kegiatan ilmiah yang merupakan budaya akademik harus benar-benar mampu mewujudkan suatu karya baru yang memberikan asas kemanfaatan bagi masyarakat.
- (6) Dinamis, yang berarti ciri ilmiah sebagai budaya akademik harus dikembangkan terus-menerus.
- (7) Dialogis, artinya dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dalam masyarakat akademik harus memberikan ruang pada semua masyarakat ilmiah untuk mengembangkan dan melakukan kritik serta mendiskusikannya.
- (8) Menerima kritik, ciri ini sebagai suatu konsekuensi suasana dialogis yaitu setiap insan akademik senantiasa bersifat terbuka terhadap kritik.
- (9) Menghargai prestasi ilmiah/akademik, masyarakat intelektual akademik harus menghargai prestasi akademik, yaitu prestasi dari suatu kegiatan ilmiah.
- (10) Bebas dari prasangka, yang berarti budaya akademik harus mengembangkan moralitas ilmiah yaitu harus mendasarkan kebenaran pada suatu kebenaran ilmiah.
- (11) Menghargai waktu, yang berarti masyarakat intelektual harus senantiasa memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin, terutama demi kegiatan ilmiah dan prestasi kerja.
- (12) Memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, yang berarti masyarakat akademik harus benar-benar memiliki karakter ilmiah sebagai inti pokok budaya akademik.

- (13) Berorientasi ke masa depan, artinya suatu masyarakat akademik harus mampu mengantisipasi suatu kegiatan ilmiah ke masa depan dengan suatu perhitungan yang cermat, realistis dan rasional.
- (14) Kesejawatan/kemitraan, artinya suatu masyarakat ilmiah harus memiliki rasa persaudaraan yang kuat untuk mewujudkan suatu kerja sama yang baik. Oleh karena itu budaya akademik senantiasa memegang dan menghargai tradisi almamater sebagai suatu tanggung jawab moral masyarakat intelektual akademik.
- (15) Kebebasan akademik meliputi kebebasan menulis, meneliti, menghasilkan karya keilmuan, menyampaikan pendapat, pikiran, gagasan sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni, dalam kerangka akademis

Ciri-ciri budaya akademik tersebut dapat disimpulkan bahwa tradisi masyarakat atau warga akademik meliputi setiap insan yang berpikir kritis, kreatif, objektif, analitis, konstruktif, dinamis, dialogis, menerima kritik, menghargai prestasi akademik, bebas dari prasangka, menghargai waktu, menjunjung tradisi ilmiah, berorientasi ke masa depan, dan kemitraan.

### **2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Akademik**

Samudi, (2021: 134) Pemilikan budaya akademik ini seharusnya menjadi idola semua insan akademisi semua jenjang pendidikan. Pada jenjang sekolah, yakni dosen dan mahasiswa. Pada jenjang perguruan tinggi, yakni dosen dan mahasiswa. Derajat akademik tertinggi bagi seorang dosen adalah dicapainya kemampuan akademik pada tingkat guru besar (profesor).

Sedangkan bagi mahasiswa/siswa adalah apabila ia mampu mencapai prestasi akademik yang setinggi-tingginya. Khusus bagi mahasiswa, faktor-faktor yang dapat menghasilkan prestasi akademik tersebut ialah terprogramnya kegiatan belajar, kiat untuk berburu referensi aktual dan mutakhir, diskusi substansial akademik, dan sebagainya.

Samudi, (2021: 147) Adapun faktor yang dapat menghambat tumbuh dan berkembangnya budaya akademik di perguruan tinggi, antara sebagai berikut

- (1) Perguruan Tinggi mirip keraton: Budaya akademik di perguruan tinggi tidak berkembang dengan baik karena kultur keraton sudah masuk ke dalam dunia akademik di perguruan tinggi.
- (2) Mataramisme sudah masuk ke dalam budaya akademik di perguruan tinggi sehingga perguruan tinggi muncul juga "raja" dan setiap orang harus sowan (menghadap atasan) bila berbuat sesuatu.
- (3) Fasilitas dan sarana-prasarana serta dana kurang mendukung.
- (4) Civitas akademika belum menghayati kehidupan akademik.
- (5) Civitas akademika belum terbiasa berpikir ilmiah akademik
- (6) Perguruan Tinggi lebih banyak digunakan untuk mencari keuntungan (profit).
- (7) Senior kikir ilmu terhadap juniornya, sehingga tranformasi pengetahuan akademik terhambat.
- (8) Terlalu rendahnya gaji. Sehingga pegawai sibuk mencari nafkah di luar Perguruan Tinggi tempat ia bekerja.

- (9) Corak hubungan senior-junior yang kurang kolegal, sehingga tidak keharmonisan dalam bekerja.
- (10) Kurangnya penghargaan (*reward*) atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.
- (11) Terbatasnya Literatur, buku, jurnal, koran, majalah di perpustakaan.
- (12) Kesempatan beasiswa kurang, sehingga kemampuan pegawai kurang dapat dikembangkan dan ditingkatkan.
- (13) Lingkungan sosial budaya setempat kurang mendukung.
- (14) Rendahnya sikap mental dan tanggungjawab karyawan dan staf administrasi dalam pelayanan kegiatan akademik.
- (15) Kurangnya kemampuan manajerial pegawai yang diangkat menduduki jabatan struktural.
- (16) Rendahnya sikap mental para pimpinan Perguruan Tinggi dalam menerima kritik dari bawahannya.
- (17) Sistem proses belajar mengajar yang kurang baik.
- (18) Kurangnya kualitas kesejahteraan dan kebahagiaan pegawai.

Oleh sebab itu, dosen dan mahasiswa harus memiliki standar etika atau tatakrama bersikap atau berperilaku di lingkungan kampus, dimana didalamnya terdapat nilai-nilai moral dan etika yang mencerminkan masyarakat akademik yang menjunjung tinggi nilai-nilai kesopanan, menghargai diri sendiri maupun orang lain serta lingkungan akademik dimana mereka akan berinteraksi dalam proses pembelajaran.

#### 2.2.4 Indikator Budaya Akademik

Pendidikan tinggi dapat dikatakan berkualitas jika produk pendidikan dapat langsung diserap oleh pemakai lulusan itu, sebagai sisi lain dari upaya melihat kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak hanya dilihat secara ekonomis. Pendidikan itu membentuk manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kepribadian dan semangat kebangsaan, cinta tanah air dan seterusnya, yang pada akhirnya dapat membangun diri sendiri serta bersama-sama membangun bangsanya.

Menurut Schermerhorn et.al. dalam jurnal Wiwin Widayani (2015: 205) simbol-simbol itu merupakan *cultural symbol* yaitu berupa: *any object, act, or event that serves to transmit cultural meaning*. Artinya simbol budaya dapat berujud pada semua objek, kegiatan, bahkan perayaan yang digunakan saat menggunakan budaya tersebut. Penggunaan istilah budaya akademik merujuk kepada budaya yang terjadi di lingkungan pendidikan, seperti perguruan tinggi, namun bentuknya berbeda satu dengan lainnya. Durkheim dalam Christopher Winch and John Gingell jurnal Wiwin Widayani (2015: 205) memandang pendidikan merupakan proses transmisi budaya, *education is a process of cultural transmission*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya akademik (*Academic Culture*) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik di suatu lembaga pendidikan.

## **2.3 Pengembangan Diri**

### **2.3.1 Pengertian Pengembangan Diri**

Menurut Abdul Muthalib Abdul Muthalib (2009: 27) pengembangan diartikan sebagai rangkaian kegiatan merencanakan, merancang (desain), membuat, mengevaluasi dan merevisi sebuah program tertentu. Dalam hal ini pengembangan berarti bentuk kegiatan yang telah direncanakan dan dikembangkan yang mempunyai tujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal berdasarkan program yang telah direncanakan. Menurut Heri Gunawan (2012: 76) Pengembangan diri adalah kegiatan konseling dan ekstrakurikuler yang bertujuan untuk memberikan kesempatan peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan potensi, kebutuhan, bakat dan minat, serta karakteristik mahasiswa sesuai dengan kondisi sekolah tinggi

Abd. Chayyi Fanani (2003: 31) Pengembangan diri yang dimaksud adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berfikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas. Marmawi (2000:174) Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya.

Tarsis Tarmudji (1998:29) Pengembangan diri bukan sebagai mata pelajaran. Ini berarti bahwa pelayanan pengembangan diri tidak semata-mata tugas konselor, dan tidak semata-mata sebagai wilayah bimbingan dan konseling. Pengembangan diri dalam bentuk ekstrakurikuler mengandung arti bahwa di dalamnya akan terjadi verifikasi program berbasis bakat dan minat yang memerlukan pelayanan pembinaan khusus sesuai dengan keahliannya. Kedua hal di atas menunjukkan bahwa pengembangan diri bukan substitusi atau pengganti pelayanan bimbingan dan konseling, melainkan di dalamnya mengandung sebagian saja dari pelayanan bimbingan dan konseling yang harus diperankan konselor.

I Ketut Made (2014: 10) Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standart Isi yang didalamnya memuat struktur kurikulum, telah mempertajam perlunya disusun dan dilaksanakannya program pengembangan diri yang bertujuan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, dan minat setiap mahasiswa sesuai dengan kondisi sekola tinggi .

Jadi bisa disimpulkan bahwa pengembangan diri adalah kegiatan yang telah direncanakan dengan merancang, membuat, mengevaluasi dari program kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan bakat dan minat mahasiswa sesuai dengan kondisi sekolah tinggi.

### **2.3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Pengembangan Diri**

Pengembangan diri merupakan proses yang utuh dari awal keputusan sampai puncak sukses dalam mencapai kemandirian serta menuju pada aktualisasi

diri. Perubahan dan perkembangan bertujuan untuk memungkinkan orang menyesuaikan diri dengan lingkungan di mana dia hidup. Dalam mencapai tujuan ini, maka realisasi diri atau biasa disebut aktualisasi diri adalah sangat penting. Realisasi diri memegang peranan penting dalam kesehatan jiwa, maka orang yang berhasil menyesuaikan diri dengan baik secara pribadi dan sosial, ia harus mempunyai kesempatan untuk mengungkapkan minat dan keinginannya dengan cara yang memuaskan dirinya. Masa remaja merupakan masa peralihan dari masa kanak-kanak ke masa dewasa. Dimana pada masa transisi tersebut identitas remaja tidak jelas. Sebab remaja belum dapat dikatakan dewasa dan sudah tidak dapat dikatakan kanak-kanak. Salah satu usaha remaja untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan mencoba berbagai peran, diharapkan ia mempunyai kesempatan untuk mengembangkan ideology dan minatnya yang merupakan arah untuk mengembangkan diri.

Hal ini dapat diartikan bahwa masa remaja merupakan masa yang potensial untuk pengembangan diri. Yang mana apabila pada masa remaja, individu tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan menyesuaikan diri, terhadap tugas perkembangannya maka ia akan kehilangan kesempatan untuk mengembangkan dirinya.

### **2.3.3 Manfaat dan Tujuan Pengembangan Diri**

Tujuan dan Fungsi Kegiatan Pengembangan Diri Kegiatan pengembangan diri merupakan kegiatan yang sangat efektif dan efisien untuk diterapkan di sekolah. Oleh karena itu setiap kegiatan yang dilakukan pasti mempunyai tujuan dan fungsi tertentu. Endah Sulistyowati (2012:47) Kegunaan fungsi dan tujuan

dari pengembangan diri adalah supaya kegiatan pengembangan diri itu mempunyai arah dan tujuan yang sesuai dengan konsep dan tidak berjalan dengan asal-asalan.

### 1. Tujuan Pengembangan Diri

#### a) Tujuan Umum Pengembangan `diri

Secara umum bertujuan memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan masyarakat, kebutuhan dosen dan pembelajaran, potensi, bakat, minat, kondisi dan perkembangan dosen dengan memperhatikan kondisi sekolah tinggi.

#### b) Tujuan Khusus Pengembangan diri

Secara khusus bertujuan menunjang pendidikan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, kreativitas, kompetensi maupun kebiasaan dalam kehidupan, kemampuan kehidupan keagamaan, kemampuan sosial, kemampuan belajar, wawasan dan perencanaan karir, kemampuan pemecahan masalah dan juga kemandirian.

### 2. Fungsi Pengembangan Diri

Setelah memahami dari tujuan pengembangan diri, kegiatan pengembangan diri berfungsi untuk membantu dosen sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat dan minat mahasiswa melalui kegiatan yang secara khusus diselenggarakan oleh dosen, dan berkemampuan dan berkewenangan.

#### **2.3.4 Indikator Pengembangan Diri**

Pengembangan diri mencerminkan pencapaian visi, misi, dan tujuan tiap satuan pendidikan. Kegiatan pengembangan diri yang dilaksanakan merupakan

perencanaan yang dibuat oleh tim pelaksana pengembangan diri di tiap satuan pendidikan. Sehingga pencapaian visi, misi, dan tujuannya berbedabeda antar satuan pendidikan.

Muhaimin,dkk. (2008:66) Pengembangan diri dalam dunia pendidikan sendiri diartikan sebagai kegiatan pendidikan di luar mata pelajaran sebagai bahan integral dari kurikulum sekolah, sebagai bentuk upaya pembentukan watak kepribadian mahasiswa melalui kegiatan bimbingan dan konseling serta melalui ekstrakurikuler.

Pusbangkurandik (2006:8) Pengertian pengembangan diri menurut Badan Standar Nilai Pendidikan (BNSP) dan Pusat kurikulum badan penelitian dan pengembangan departemen pendidikan nasional (adalah kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, minat, setiap konseli sesuai kondisi sekolah dan lingkungan setempat.

Pengembangan diri merupakan sarana bagi setiap orang untuk tumbuh menjadi pribadi yang berkualitas. Pribadi yang berkualitas itu idealnya memiliki keseimbangan pada dimensi personal, sosial, dan spiritual. Keseimbangan ketiga dimensi inilah yang membuat seseorang bisa mengalami kemajuan hidup tanpa kehilangan daya kritis. Ia akan menjadi manusia berkualitas dengan kepedulian sosial dan spiritualitas yang tinggi. Maka indikator pengembangan diri adalah meliputi: (1) Potensipersonal, (2) Potensisosial, dan (3) Potensispiritual (Mawarmi: 2009).

## **2.4 Motivasi Berprestasi**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Berprestasi**

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland, seorang ahli psikologi sosial beserta rekan-rekannya. Menurutnya, motivasi berprestasi (*need for Achievement*) adalah dorongan yang berkaitan dengan perbedaan keberhasilan atau semangat seseorang dalam mencapai sebuah kesuksesan. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti “dorongan atau daya gerak”. Motivasi adalah penting karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi dalam berprestasi.

Lindgren (2006: 67) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain. Menurut Mc Clelland (2002: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Senada dengan pendapat di atas, Santrock (2003: 103) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan.

Siagian (2004:67) motivasi berprestasi adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu lebih baik dibandingkan dengan orang-orang lain dengan cara memperlihatkan keunggulannya. Menurut As'ad (2004:56) motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan dengan pekerjaan dan mengarah ke tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi. Sedangkan Munandar (2014:90) motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat untuk berhasil, dimana individu hanya berfokus untuk mengejar prestasi dari pada imbalan terhadap keberhasilan, individu juga akan lebih bersemangat untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi atau *achievement motivation* merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebihcepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

#### **2.4.2 Karakteristik Motivasi Berprestasi**

McClelland (2002: 77) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu:

- 1) Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.

- 2) Bertanggungjawab, yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicitacitakan berhasil tercapai.
- 3) Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.
- 4) Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.
- 5) Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya.
- 6) Menyukaitantangan

#### **2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi**

McClelland (2002:67) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

##### **a. FaktorIntrinsik**

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah:

1. Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
2. *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang maka

individu akan semakin termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

3. *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan.
4. Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
5. Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.

Selanjutnya Gage dan Berliner (2004:66) mengemukakan bahwa faktor kepribadian juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Individu yang menganggap keberhasilan adalah karena dirinya akan memiliki motivasi berprestasi yang berbeda pula dengan individu yang menganggap keberhasilan hanya karena sesuatu diluar dirinya atau karena keberuntungan saja.

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Atkinson mengatakan bahwa faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya

kesempatan. Andreani dalam Kadir (2009:54) Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi diatas, penulis dapat menyimpulkan sebaiknya pegawai mampu menghadapi factor-faktor tersebut dengan baik, agar tidak mempengaruhi motivasi berprestasi nya dan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi berprestasi dosen tersebut.

#### c. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Menurut Atkinson dalam Sukadji (2001:10) motivasi berprestasi dapat tinggi atau rendah, didasari pada dua aspek yang terkandung didalamnya yaitu harapan untuk sukses atau berhasil (*Motif of Success*) dan juga ketakutan akan kegagalan (*Motive To Avoid Failure*). Seseorang dengan harapan untuk berhasil lebih besar daripada ketakutan akan kegagalan dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang lebih besar daripada harapan untuk berhasil dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Dari aspek-aspek motivasi berprestasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi didasari pada dua aspek, yaitu harapan untuk sukses dan ketakutan akan kegagalan.

#### **2.4.4 Indikator Motivasi Berprestasi**

Indikator Motivasi Berprestasi Dimensi yang diukur dalam motivasi berprestasi yang diutarakan oleh McClelland (2002:87) adalah kebutuhan untuk berprestasi sedangkan untuk indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada tujuan
2. Target Kerja
3. Kualitas Kerja
4. Bertanggung Jawab
5. Berani mengambil risiko
6. Kreatif dan Inovatif

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang di inginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi seseorang dalam bekerja. Dengan indikator Berorientasi pada tujuan, Target Kerja, Kualitas Kerja, Bertanggung Jawab, Berani mengambil risiko, Kreatif dan Inovatif.

## **2.5 Kerangka Berfikir**

Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian sebagai berikut:

### **2.5.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen**

Pemahaman mahasiswa tentang kemampuan dosen dalam mengajar terlihat dari performancenya telah dijabarkan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai kegiatan dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja dosen dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang dosen pada waktu memberikan pelajaran kepada Mahasiswanya. Kinerja Dosen dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun

persiapan mengajar. Kinerja Dosen akan menjadi lebih baik dengan adanya motivasi yang terbentuk dari dalam diri dosen, dimana secara penghasilan pun akan berpengaruh Serta memberikan rasa aman, kehangatan, dan penghargaan.

Hal tersebut dapat tercipta jika pada sekolah tinggi tersebut terciptanya motivasi bereprestasi dalam berkarir. Dosen juga harus memiliki kepribadian yang baik, sopan dan bertanggung jawab yang merupakan dorongan dari dalam diri dosen sehingga kinerja dosen juga akan tercipta dengan sendirinya.

### **2.5.2 Pengaruh Budaya Akademik Terhadap Kinerja Dosen**

Suatu organisasi pendidikan yang menerapkan sistem dari dosen dan menjadi kebiasaan yang tercipta sehingga dapat mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, mendorong/ memotivasi tenaga pendidik, dan kependidikan. Selain itu kinerja dosen juga dapat dilihat dari budaya akademik yang menunjukkan aktivitas pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien. Sedangkan untuk menciptakan proses pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien perlu adanya kinerja Dosen. Dimana Kinerja Dosen merupakan kegiatan yang dilakukan seorang Dosen dalam pembelajaran sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya. Hal ini, diperkuat dengan adanya budaya akademik sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Budaya akademik sebenarnya adalah budaya akademik Artinya, dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah. Diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi

kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik.

### **2.5.3 Pengaruh Pengembangan Diri Dosen Terhadap Kinerja Dosen**

Pengembangan diri oleh Dosen sangat tepat didedikasikan kepada para Dosen. Dosen dalam melakukan pekerjaan profesionalnya harus memiliki sebuah kompetensi. Kompetensi ini diartikan dengan seperangkat pengetahuan, keterampilan serta kepribadian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas profesional. Dengan begitu kompetensi tersebut akan menghasilkan kinerja dosen yang bermutu tinggi. Selain itu kinerja dosen dapat dilakukan dengan adanya pengembangan diri melalui berbagai metode dan cara, diantaranya dengan memberikan pelatihan serta program pendidikan di perguruan tinggi. Kinerja dosen tersebut bukan hanya sekedar kemampuan yang harus dikuasai, akan tetapi juga harus diiringi dengan kemauan yang kuat dalam menggunakannya.

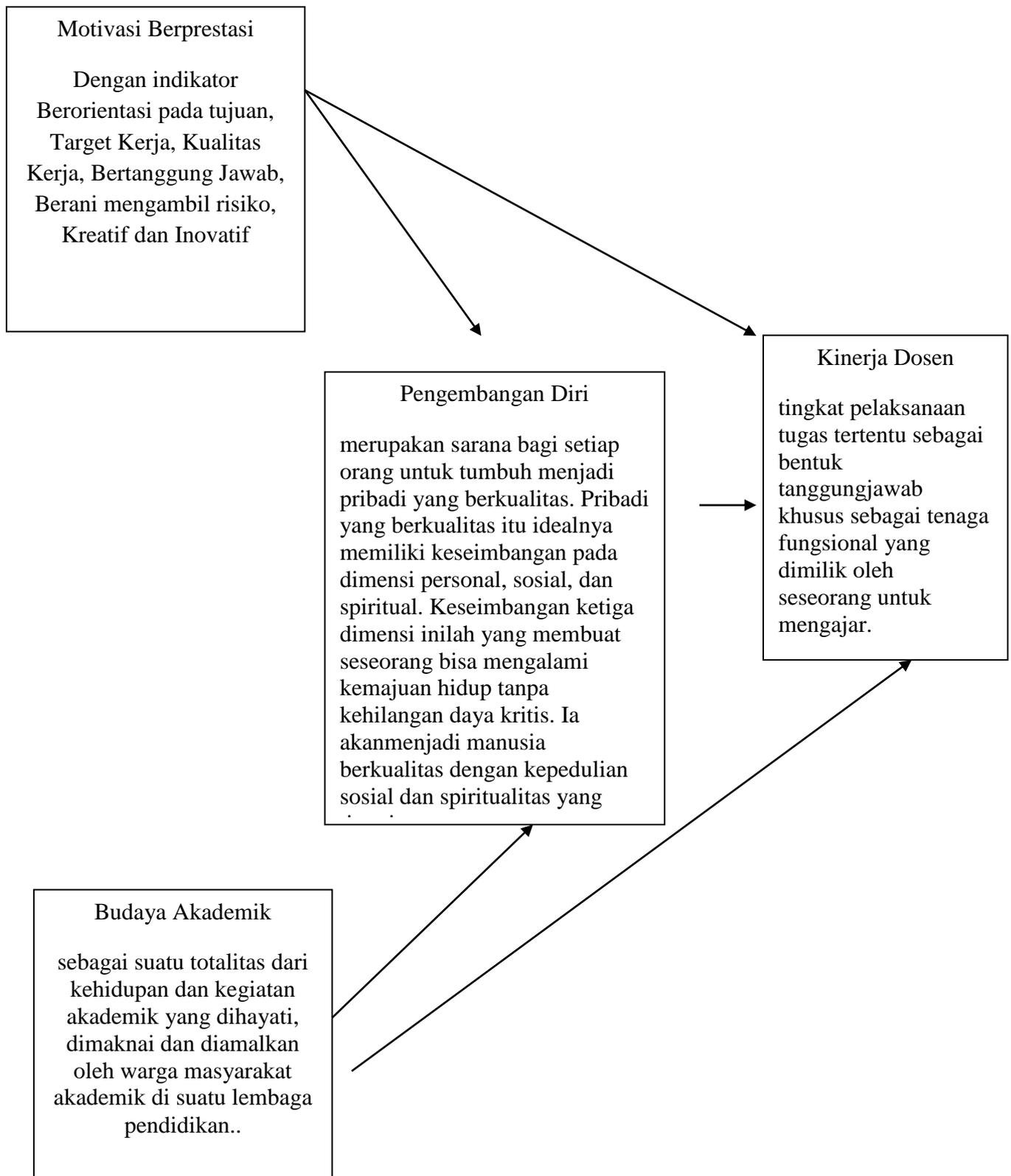
### **2.5.4 Pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Dosen**

Motivasi berprestasi tinggi cenderung untuk memperbesar usahanya agar dapat berhasil dengan cara melakukan usaha-usaha tertentu yang dapat mendukung tujuannya tercapai. Hal tersebut berbeda dengan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah yang jarang dalam melakukan penambahan usaha tertentu untuk mencapai tujuannya. Terkait dengan siswa yang memiliki motivasi berprestasi rendah, siswa tersebut cenderung memiliki rendahnya prestasi yang dicapai, rentan mengalami dropout, dan tidak naik kelas, serta kurangnya keterlibatan di sekolah. Karakteristik lainnya adalah membutuhkan

dukungan sosial setiap akan mengerjakan tugas dan seringkali menyerah dalam mengerjakannya.

Selain dari motivasi berprestasi, Budaya juga dapat mempengaruhi kinerja dosen yang memiliki efek positif yang konsisten terhadap prestasi yang kemudian akan tercipta sekolah tinggi yang efektif. kinerja dosen sangat berdampak terhadap kemajuan dan dapat menunjang keberhasilan sekolah tinggi menjadi sekolah tinggi yang efektif. kinerja dosen Dosen dengan adanya budaya akademik juga salah satu komponen yang sangat menentukan keberhasilan kemampuan pengembangan diri dalam mengembangkan proses pembelajaran.

Dengan adanya pengaruh antara motivasi berprestasi, budaya akademik dan pengembangan diri. Keberhasilan tersebut jika tidak hanya di dukung oleh pengembangan diri yang baik dan budaya akademik yang menjadi input dari proses pembelajaran. Kinerja dosen memiliki pengaruh antara budaya akademik, dan pengembangan berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah.



**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**

## 2.6 Penelitian Yang Relevan

Berikut beberapa penelitian yang mendukung dan relevan dalam penelitian ini

1. Lannidar S. Harahap, Indra Prasetia. 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan (X1) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru (X2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Persamaan garis regresi sebagai berikut:  $Y = 0,512 X_1 + 0,452 X_2 + 0,594 X_3 - 4,140$ . Hasil analisis regresi berganda menunjukkan  $R^2$  sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ( $R^2$ ) sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X1), variabel kualitas kehidupan kerja (X2),

dan variabel motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 66, 8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

2. Rita Eliyawati Br Sinaga, dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas simalungun pematangsiantar baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini adalah dosen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas simalungun pematangsiantar yang berjumlah 42 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:  $Y = 4,457 + 0,387 X_1 + 0,295 X_2 + 0,272 X_3$ , yang berarti nilai konstanta sebesar 4,457 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 4,457. Hasil

keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas simalungun pematangsiantar

3. Hasrudy anjung (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin, mengenai pengembangan kompetensi pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai, selain itu juga pentingnya dilakukan pembekalan terlebih dahulu kepada pegawai dalam hal pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab pegawai pada divisi/bidang yang akan didudukinya.
4. Paulus Saweduling. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud yang hasilnya Peran guru di sekolah khususnya daerah terpencil di Kabupaten Kepulauan Talaud sangat minim, persoalan yang sering kali muncul bahwa para guru dalam lingkungan pendidikan kurang mendapatkan perhatian. Sementara peranan mereka sangat penting sebagai pilar utama dan terdepan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui pengaruh baik

secara simultan maupun parsial motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud. Sampel pada penelitian ditetapkan 31 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *conventional sampling*. Korelasi Berganda untuk melihat hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan dengan terhadap prestasi kerja para guru SMP Negeri. Hasil Penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru. Perlu mempertahankan motivasi kerja para guru, karena memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja mereka. Perlu juga diperhatikan program pelatihan dan pengembangan yang ditujukan kepada masing-masing guru SMP agar sesuai dengan kompetensi atau mata pelajaran mereka, terjadwal secara berkesinambungan, adil dan memberikan kesempatan yang sama bagi para guru sesuai kebutuhannya.

5. Muhammad Ridlo Zarkasyi. 2017. *The purpose of this study is to explore the model of of organizational culture at Pesantren (Islamic boarding) university, the development of academic culture, and how to anticipate the obstacles, and who is responsible and will be involved in the change and development of the academic culture. Pesantren university is an institution, which organizes higher education programs and is bound by the Laws regulation, to build an academic culture, which is slightly different from pesantren culture. Building an academic culture means creating a new*

*culture within the pesantren environment, which focuses on research and development activities, which mainly undertakes documenting the research. Building an academic culture, similar to building an organizational culture, which can be conducted in the following 6 stages; 1) evaluating the organization's situation and determining strategic objectives and direction; 2) analyzing the existing culture and sketching the desired cultural; 3) analyzing the gap between what is in and what is desired; 4) developing a cultural development plan; 5) implementing the plan; 6) evaluating changes and new efforts to involve in sustaining cultural change. Steps to build and maintain an academic culture, carried out in the following combination of programs: changes in recruitment and selection procedures; forms socialization and training programs; conducting performance appraisal system; promoting successful people in expressing and symbolizing the desired culture; leadership that communicates cultural values in speech, action and material arrangements; the use of academic symbols, in the form of language, action and material objects. The actors of change are the Founders and Leaders, who are assisted by the underlying structure with limited proportions. It is necessary that the appropriate Leadership role to the academic culture, not shifting from the basic values of Pesantren, and open attitude to the development of dynamic academic culture follow the demands of the development of Higher Education.*

6. Junaidi. 2021. Kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius: Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri

Madura. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pimpinan dalam perguruan tinggi sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Kemampuan seorang rektor sebagai pemimpin di Perguruan Tinggi sangat dibutuhkan dalam mengendalikan suatu organisasi, baik dalam pembuatan kebijakan dalam perguruan tinggi, pelayanan terhadap mahasiswa, memotivasi pegawai, maupun menjalin kerjasama dengan berbagai pihak. Hasil penelitian ini: 1) Strategi yang dilakukan oleh pimpinan IAIN Madura ada tujuan, sasaran, tahapan dan juga waktu. a) Tujuan membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu berlandaskan dari visi dan misi IAIN Madura kompetitif dan religius. b) Sasaran membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu; dosen dan mahasiswa. c) Tahapan membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu jangka pendek, jangka panjang dan juga jangka panjang. d) Waktu membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu; setiap awal semester, pertengahan semester dan akhir semester. 2) Dalam melaksanakan program akademik dan budaya religius di IAIN Madura, yaitu: a) pelaksanaan budaya akademik melalui program rekrutmen, pelatihan dan juga penilaian. Penilaian ada evaluasi baik untuk dosen dan mahasiswa. Prinsip dalam melaksanakan budaya akademik di IAIN Madura yaitu melalui kebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik. b) pelaksanaan budaya religius, sholat berjemaah,

memperingati hari besar islam, lingkungan beseri, berdoa sebelum belajar mengajar, tegur sapa salam, bebusana islami, saling menolong. 3) Ada dua faktor dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. a) Faktor pendukung meliputi, SDM, kurikulum, layanan akademik dan sarana prasarana. b) faktor penghambat meliputi, dosen yang kurangpeduli, latar belakang mahasiswa dan juga lingkungankampus.

## **2.6 Hipotesis**

- 2.6.1 Terdapat Pengaruh Yang Positiv Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara
- 2.6.2 Terdapat Pengaruh Yang Positiv Budaya Akademik Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu
- 2.6.3 Terdapat Pengaruh Yang Positiv pengembangan diri Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu
- 2.6.4 Terdapat Pengaruh Yang Positiv Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan pengembangan diri Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara yang beralamatkan Jalan Datuk Lima Puluh, Simpang Dolok, Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara 21255.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Oktober 2021 sampai dengan Juli 2022. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah  
Kabupaten Batu Bara**

No	Kegiatan	Bulan penelitian tahun 2021 s/d 2022									
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	juni	Juli
1	Pengajuan judul	■									
2	Penulisan proposal	■									
3	Bimbingan proposal		■								
4	Bimbingan proposal		■								
5	Seminar proposal			■	■						
6	Penelitian kelapangan				■	■					
7	Seminar Hasil					■	■				
8	Perbaikan seminar hasil					■	■				
9	Perbaikan seminar hasil					■	■				
10	Sidang tertutup							■	■	■	■

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Sugiyono (2013:11) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan definisi diatas populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2007:32) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Penelitian ini sampel sebanyak 54 dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara.

### 3.4 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003: 46- 47) menjelaskan bahwa unsur penelitian yang akan mengukur variabel.

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Motivasi berprestasi</b>	dorongan dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang di inginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi seseorang dalam bekerja.	Dengan indikator Berorientasi pada tujuan, Target Kerja, Kualitas Kerja, Bertanggung Jawab, Berani mengambil risiko, Kreatif dan Inovatif (McClelland dalam I Wayan Bagian: 2014)
<b>Budaya akademik</b>	sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik di suatu lembaga pendidikan..	Indikator-Indikator: (1) Nilai-nilai yang diterapkan pada aktivitas-aktivitas akademik, (2) Spirit akademik yang diyakini, (3) Tanggung jawab individu dan sosial, (4) Tradisi assesment, dan (5) Dukungan dan kerjasama seluruh civitas akademis (Setyaningsih, 2015)
<b>Pengembangan diri</b>	merupakan sarana bagi setiap orang untuk tumbuh menjadi pribadi yang berkualitas. Pribadi yang berkualitas itu idealnya memiliki keseimbangan pada dimensi personal, sosial, dan spiritual. Keseimbangan ketiga dimensi inilah yang membuat seseorang bisa mengalami kemajuan hidup tanpa kehilangan daya kritis. Ia akan menjadi manusia berkualitas dengan kepedulian sosial dan spiritualitas yang tinggi.	Maka indikator pengembangan diri adalah meliputi: potensi personal, potensisosial, dan potensi spiritual. (Mawarmi: 2009)
<b>Kinerja dosen</b>	tingkat pelaksanaan tugas tertentu sebagai bentuk	Indikator kinerja dosen, adalah antara lain: (1)

	<p>tanggungjawab khusus sebagai tenaga fungsional yang dimiliki oleh seseorang untuk mengajar.</p>	<p>Berprestasi sebagai dosen  (2) Mengembangkan diri sebagai staf akademik,  (3) Mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi,  (4) Menyusun program kerja,  (5) Mengoptimalkan sumber daya program studi.  (6) Mengelola administrasi tridarma perguruan tinggi  (7) Melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi,  (8) Melaksanakan tugas penunjang lainnya  (9) Berkepribadian yang kuat,  (10) Memiliki visi dan memahami misi program studi,  (11) Mengambil keputusan,  (12) Menemukan gagasan baru.  (Rivai, 2004)</p>
--	--	--

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012 : 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, yang kemudian dikumpulkan sebagai bahan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu: teknik Kuesioner (Angket).

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner terbuka, yang merupakan kuesioner dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya,

yang menggunakan skalaliker.Denganpengukuran nilai skala 1-5. Dengan menggunakan skalaliker, ada lima alternatif jawaban yang diberikan skor, yang digambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran**

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Keterangan :

Selalu (SL)

Sering (SR)

kadang-kadang (KD)

Jarang (JR)

Tidak Pernah (TP)

Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67). Menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 3.4 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	No soal
<b>Motivasi Berprestasi</b>	dorongan dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang diinginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi seseorang dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan,</li> <li>2. Target Kerja</li> <li>3. Kualitas Kerja</li> <li>4. Bertanggung Jawab</li> <li>5. Berani mengambil</li> </ol>	<p>1-4</p> <p>5-7</p> <p>8-10</p> <p>11-13</p> <p>14-16</p>

		risiko, 6. Kreatif 7. Inovatif (McClelland dalam I Wayan Bagian: 2014)	17-18 19-20
<b>Budaya Akademik</b>	sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik di suatu lembaga pendidikan.	1. Nilai-nilai yang diterapkan pada aktivitas-aktivitas akademik, 2. Spirit akademik yang diyakini, 3. Tanggung jawab individu dan sosial, 4. Tradisi assesment, 5. Dukungan dan kerjasama seluruh civitas akademis	1-4  5-8  9-11 12-17 18-22
<b>Pengembangan diri</b>	merupakan sarana bagi setiap orang untuk tumbuh menjadi pribadi yang berkualitas. Pribadi yang berkualitas itu idealnya memiliki keseimbangan pada dimensi personal, sosial, dan spiritual. Keseimbangan ketiga dimensi inilah yang membuat seseorang bisa mengalami kemajuan hidup tanpa kehilangan daya kritis. Ia akan menjadi manusia berkualitas dengan kepedulian sosial dan spiritualitas yang tinggi.	1. Potensi personal 2. Potensi social 3. Potensi spiritual. (Mawarmi: 2009)	1-8 9-15  16-19
<b>Kinerja dosen</b>	Tingkat pelaksanaan tugas tertentu sebagai bentuk tanggungjawab khusus sebagai tenaga fungsional yang dimiliki oleh seseorang untuk mengajar.	(1) Berprestasi sebagai dosen (2) Mengembangkan diri sebagai staf akademik (3) Mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi, (4) Menyusun program kerja,	1,2  3,4  5,6  7

		(5) Mengoptimalkan sumber daya program studi.	8
		(6) Mengelola adminitrasi tridarma perguruan tinggi	9
		(7) Melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi,	10
		(8) Melaksanakan tugas penunjang lainnya	11
		(9) Berkepribadian yang kuat,	12,13
		(10)Memiliki visi dan memahami misi program studi,	14,15
		(11)Mengambil keputusan,	16
		(12)Menemukan gagasan baru. (Rivai, 2004)	17,18

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam suatu penelitian, Validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu hasil penelitian hal ini dilakukan Agar instrumen ini dapat dipercaya sehingga melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

##### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Coprrrelation* yaitu dengan cara menghitung

korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52).

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variable penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{x,y} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.248)

Keterangan :

$n$  = banyak pasangan pengamatan

$\sum x$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = jumlah pengamatan variabel y

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$ 0,05).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitng > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0.05).

Prinsip utama pemilihan butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mencari harga koefisien yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00). Biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala psikologi, digunakan harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,36.

**Tabel 3.5 Uji Validitas Motivasi Berprestasi**

No	Butir pernyataan	r hitung	r kritis	Hasil Uji
x1	Motif 1	0.775	0,361	Valid
x2	Motif 2	0.759	0,361	Valid
x3	Motif 3	0.649	0,361	Valid
x4	Motif 4	0.426	0,361	Valid
x5	Motif 5	0.741	0,361	Valid
x6	Motif 6	0.426	0,361	Valid
x7	Motif 7	0.370	0,361	Valid
x8	Motif 8	0.737	0,361	Valid
x9	Motif 9	0.714	0,361	Valid
x10	Motif 10	0.471	0,361	Valid
x11	Motif 11	0.736	0,361	Valid
x12	Motif 12	0.779	0,361	Valid
x13	Motif 13	0.756	0,361	Valid
x14	Motif 14	0.750	0,361	Valid
x15	Motif 15	0.755	0,361	Valid
x16	Motif 16	0.758	0,361	Valid
x17	Motif 17	0.743	0,361	Valid
x18	Motif 18	0.757	0,361	Valid
X19	Motif 19	0.765	0,361	Valid

X20	Motif 20	0.768	0,361	Valid
-----	----------	-------	-------	-------

Sumber pengolahan data 2022

**Tabel 3.6 Uji Validitas Budaya Akademik**

No	Butir pernyataan	r hitung	r kritis	Hasil Uji
x1	Budaya Aka 1		0,361	Valid
x2	Budaya Aka 2		0,361	Valid
x3	Budaya Aka 3		0,361	Valid
x4	Budaya Aka 4		0,361	Valid
x5	Budaya Aka 5		0,361	Valid
x6	Budaya Aka 6		0,361	Valid
x7	Budaya Aka 7		0,361	Valid
x8	Budaya Aka 8		0,361	Valid
x9	Budaya Aka 9		0,361	Valid
x10	Budaya Aka 10		0,361	Valid
x11	Budaya Aka 11		0,361	Valid
x12	Budaya Aka 12		0,361	Valid
x13	Budaya Aka 13		0,361	Valid
x14	Budaya Aka 14		0,361	Valid
x15	Budaya Aka 15		0,361	Valid
x16	Budaya Aka 16		0,361	Valid
x17	Budaya Aka 17		0,361	Valid
x18	Budaya Aka 18		0,361	Valid
X19	Budaya Aka 19		0,361	Valid
X20	Budaya Aka 20		0,361	Valid
X21	Budaya Aka 21		0,361	Valid
X22	Budaya Aka 22		0,361	Valid

Sumber data peneliti dari SPPS 2022

**Tabel 3.7 Uji Validitas Pengembangan Diri**

No	Butir pernyataan	r hitung	r kritis	Hasil Uji
x1	Peng. diri 1	0.589	0,361	Valid
x2	Peng. diri 2	0.567	0,361	Valid
x3	Peng. diri 3	0.375	0,361	Valid
x4	Peng. diri 4	0.504	0,361	Valid
x5	Peng. diri 5	0.699	0,361	Valid
x6	Peng. diri 6	0.364	0,361	Valid

x7	Peng. diri 7	0.708	0,361	Valid
x8	Peng. diri 8	0.750	0,361	Valid
x9	Peng. diri 9	0.703	0,361	Valid
x10	Peng. diri 10	0.694	0,361	Valid
x11	Peng. diri 11	0.713	0,361	Valid
x12	Peng. diri 12	0.421	0,361	Valid
x13	Peng. diri 13	0.619	0,361	Valid
x14	Peng. diri 14	0.713	0,361	Valid
x15	Peng. diri 15	0.367	0,361	Valid
x16	Peng. diri 16	0.724	0,361	Valid
x17	Peng. diri 17	0.383	0,361	Valid
x18	Peng. diri 18	0.725	0,361	Valid
X19	Peng. diri 19	0.720	0,361	Valid

Sumber pengolahan data 2022

**Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja Dosen**

No	Butir pernyataan	r hitung	r kritis	Hasil Uji
x1	Kinerja dosen 1	0.683	0,361	Valid
x2	Kinerja dosen 2	0.483	0,361	Valid
x3	Kinerja dosen 3	0.664	0,361	Valid
x4	Kinerja dosen 4	0.666	0,361	Valid
x5	Kinerja dosen 5	0.410	0,361	Valid
x6	Kinerja dosen 6	0.634	0,361	Valid
x7	Kinerja dosen 7	0.643	0,361	Valid
x8	Kinerja dosen 8	0.699	0,361	Valid
x9	Kinerja dosen 9	0.633	0,361	Valid
x10	Kinerja dosen 10	0.643	0,361	Valid
x11	Kinerja dosen 11	0.637	0,361	Valid
x12	Kinerja dosen 12	0.478	0,361	Valid
x13	Kinerja dosen 13	0.476	0,361	Valid
x14	Kinerja dosen 14	0.634	0,361	Valid
x15	Kinerja dosen 15	0.627	0,361	Valid
x16	Kinerja dosen 16	0.657	0,361	Valid
x17	Kinerja dosen 17	0.566	0,361	Valid
x18	Kinerja dosen 18	0.654	0,361	Valid

Sumber pengolahan data 2022

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Bukti kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,05$  dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha  $< 0,60$  (Ghazali,2012:47).

Menurut Juliadi (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Arikunto dalam Juliadi (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r = Reliabilitas instrumen ( *cronbach alpha* )

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70-0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar. Sebagai berikut:

**Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Akademik**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Uji reliabilitas
0.738	0.731	22	Reliabilitas

Sumber data pengolahan SPSS 2022

**Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Diri**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Uji reliabilitas
0.713	0.725	19	Reliabilitas

Sumber data pengolahan SPSS 2022

**Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Berprestasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Uji reliabilitas
.656	.670	18	Reliabilitas

Sumber data pengolahan SPSS 2022

**Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Dosen**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Uji reliabilitas
0.748	0.704	20	Reliabilitas

Sumber data pengolahan SPSS 2022

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi dan lain-lain. Dalam analisis deskripsi data ini juga akan disajikan kecenderungan dari masing-masing variable penelitian berdasarkan dari pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan mean, standar deviasi. Penentuan kedudukan variable berdasarkan atas 3 pengelompokan yang disajikan pada Tabel 3.4 berikut.

**Tabel 3.13 Kriteria Penilaian Komponen**

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
$\text{Mean} + \text{SD} < X$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} < X \leq \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X \leq \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

#### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasai penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

##### 3.6.2.1. Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika

terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya  $< 10$ , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas..

### **3.6.2.2 Uji Heterokedastistas**

Menurut Umar (2011:179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan uji  $> 0,05$ , maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.6.2.3 Uji Autokorelasi**

Umar (2011:182) menyatakan bahwa uji autokorelasi dilakukan guna mengetahui jika didalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif atau negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW). Apabila  $-2 < DW < 2$ , maka tidak terjadi autokorelasi.

### **3.6.2.4 Uji Normalitas**

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal.

### **3.6.2.5 Uji Linearitas**

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

### **3.6.3. Uji Hipotesis**

#### **3.6.3.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)**

Menurut Kuncoro (2013:244) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung  $\leq 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

#### **3.6.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2013:98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

#### **3.6.3.3 Koefisien Korelasi (R)**

Wibowo (2017:45) mengatakan bahwa Koefisien korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bernilai nol

sampai satu. Apabila  $r$  mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat dan sebaliknya

#### **3.6.3.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai  $R^2$  ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Setiawan (2015:12) mengatakan Apabila nilai  $R^2$  ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabelvariabel bebas terhadap variabel terikat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Objek Penelitian

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2), Pengembangan Diri (X3) dan Kinerja Dosen (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat 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 20.0

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif variabel X1, X2,X3 dan Y Statistics**

	Motivasi berprestasi	Budaya akademik	Pengembangan diri	Kinerja dosen
N Valid	54	54	54	54
Missing	0	0	0	0
Mean	52.30	45.57	68.85	73.24
Std. Error of Mean	1.294	1.204	1.776	1.233
Median	51.50	44.50	66.50	74.00
Mode	45	41	65	80
Std. Deviation	9.508	8.848	13.051	9.059
Variance	90.401	78.287	170.317	82.073
Range	45	45	57	45
Minimum	34	28	45	52

Maximum	79	73	102	97
Sum	2824	2461	3718	3955

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

b. Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

### a. Motivasi Berprestasi (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi Berprestasi (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 52.30, nilai tengah (median) sebesar 51.50, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 45, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 9.508, varians (Variance) sebesar 90.401, rentang (range) sebesar 45, skor terendah (minimum score) sebesar 34, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 79. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Berprestasi(X1) ini adalah sebagai berikut :**Distribusi Frekuensikor Motivasi Berprestasi (X1)**

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi (X1)**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
34-39	4	2.4	2.4	13
40-45	12	22.4	22.4	85.2
46-51	11	20.4	20.4	203.7
52-57	13	24.1	24.1	261.6
58-63	7	13.2	13.2	492.5
64-69	5	9.4	9.4	279.6
70-75	1	1.9	1.9	98.1
<76	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

### b. Budaya Akademik (X2)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Budaya Akademik (X2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah

responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 45.57, nilai tengah (*median*) sebesar 44.50, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 41, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 8.848, varians (*Variance*) sebesar 78.287, rentang (*range*) sebesar 45, skor terendah (*minimum score*) sebesar 28, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 54. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Budaya Akademik (X2) ini adalah sebagai berikut: **Distribusi Frekuensi skor budaya akademik (X2)**

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Akademik (X2)**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
28-35	7	13.2	13.2	42.7
36-43	16	29.7	29.7	174.1
44-51	18	33.5	33.5	496.3
52-59	11	20.4	20.4	314.8
60-67	1	1.9	1.9	98.1
68-75	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

### **c. Pengembangan Diri (X3)**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Pengembangan diri (X3) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 68.85, nilai tengah (*median*) sebesar 66.50, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 65, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 13.051, varians (*Variance*) sebesar 170.317, rentang (*range*) sebesar 57, skor terendah (*minimum score*) sebesar 45, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 102. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Pengembangan diri (X3) ini adalah sebagai berikut: **Distribusi Frekuensi**

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi skor skor Pengembangan diri (X3)**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
45-55	9	16.9	16.9	52
56-66	18	33.6	33.6	266.6
67-77	13	24.3	24.3	502
Valid 76-88	12	22.4	22.4	609.2
89-99	0	0	0	0
<100	2	3.8	3.8	198.1
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

#### **d. Kinerja Dosen (Y)**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kinerja Dosen (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 68.85, nilai tengah (*median*) sebesar 66.50, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 65, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 13.051, varians (*Variance*) sebesar 170.317, rentang (*range*) sebesar 57, skor terendah (*minimum score*) sebesar 45, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 102. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kinerja Dosen (Y) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kor Kinerja Dosen (Y)**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
52-60	5	9.4	9.4	22.3
61-69	12	22.4	22.4	109.3
70-78	20	37.2	37.2	470.3
Valid 79-87	15	27.9	27.9	525.8
88-97	2	3.8	3.8	198.1
Total	54			

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

#### 4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan *range* untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - \text{Standar Deviasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$$

$$\text{Kurang} = X < \text{Mean} - \text{Standar Deviasi}.$$

##### a. Motivasi Berprestasi (X1)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 52.30 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 9.508

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 61.808$$

$$= X \geq 62 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 42.792 \leq X < 61.808$$

$$= 42 \leq X < 62 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 42.792$$

$$= X < 42 \text{ (dibulatkan)}$$

**Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Berprestasi (X1)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 62$	8	14.8	Tinggi
2	$42 \leq X < 62$	37	68.5	Sedang
3	$X < 42$	9	16.6	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Motivasi berprestasi(X1) adalah:

- a. Responden yang memiliki  $X \geq 62$  ada 8 orang atau sebanyak 14,8% dengan kategori tinggi.
- b. Responden yang memiliki score  $42 \leq X < 62$  ada 37 orang atau sebanyak 68,52% dengan kategori sedang.
- c. Responden yang memiliki score  $X < 42$  ada 9 orang atau sebanyak 16,6% dengan kategori ukuran.

### b. budaya akademik (X2)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 45.57 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 8.848

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 54.418$$

$$= X \geq 54 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 36.72 \leq X < 54.418$$

$$= 37 \leq X < 54 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 36.72$$

$$= X < 37 \text{ (dibulatkan)}$$

**Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Akademik (X2)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 54$	7	12.9	Tinggi
2	$37 \leq X < 54$	39	72.2	Sedang
3	$X < 37$	8	14.8	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Budaya akademik (X2) adalah:

- d. Responden yang memiliki  $X \geq 54$  ada 7 orang atau sebanyak 12,9% dengan kategori tinggi.
- e. Responden yang memiliki score  $37 \leq X < 54$  ada 39 orang atau sebanyak 72.7% dengan kategori sedang.
- f. Responden yang memiliki score  $X < 37$  ada 8orang atau sebanyak 14.8% dengan kategori kurang

### c. Pengembangan Diri (X3)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 68.85 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 13.051

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 81.901$$

$$= X \geq 82 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 55.799 \leq X < 81.901$$

$$= 56 \leq X < 82 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 55.799$$

$$= X < 56 \text{ (dibulatkan)}$$

**Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Pengembangan Diri (X3)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 82$	8	14.8	Tinggi
2	$56 \leq X < 82$	40	74.0	Sedang
3	$X < 56$	6	11.1	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel pengembangan diri adalah:

- 1) Responden yang memiliki  $X \geq 82$  ada 8 orang atau sebanyak 14.8% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score  $56 \leq X < 82$  ada 40 orang atau sebanyak 74.0% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score  $X < 56$  ada 8 orang atau sebanyak 11.1% dengan kategori kurang

#### d. Kinerja Dosen (Y)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 73.24 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 9.059

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 82.29$$

$$= X \geq 82(\text{dibulatkan})$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 64.181 \leq X < 81.901$$

$$= 64 \leq X < 82 (\text{dibulatkan})$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 64.181$$

$$= X < 64 (\text{dibulatkan})$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria Kinerja dosen (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Dosen (Y)**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 82$	6	11.1	Tinggi
2	$64 \leq X < 82$	42	77,7	Sedang
3	$X < 64$	6	11,1	Kurang

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

- 1) Responden yang memiliki  $X \geq 82$  ada 6 orang atau sebanyak 11.1% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score  $56 \leq X < 82$  ada 42 orang atau sebanyak 77.7% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score  $X < 64$  ada 6 orang atau sebanyak 11.1% dengan kategori kurang

## **4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2013: 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian Persyaratan Analisis Data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### **4.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi

berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error ( $\epsilon$ ) yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 20.0. Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**Tests of Normality**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.89468777
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948

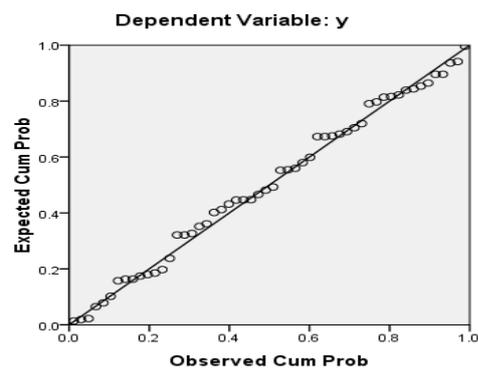
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 54 responden yang meliputi data variabel Motivasi Berprestasi (X1), variabel Budaya Akademik (X2), Pengembangan Diri (X3), dan variabel Kinerja dosen (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (*2-tailed*).

Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0.948 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga

variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

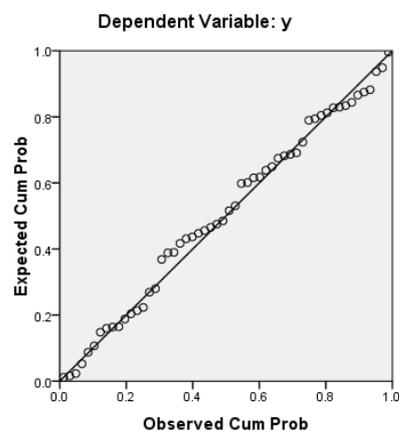
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1. Grafik P-Plots Data Motivasi Berprestasi**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Motivasi Berprestasi terdistribusi normal.

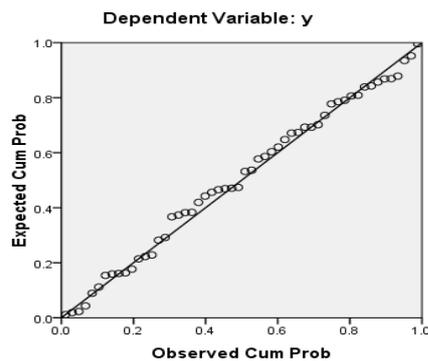
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2 Grafik P-Plots Data Budaya Akademik**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel budaya akademik terdistribusi normal.

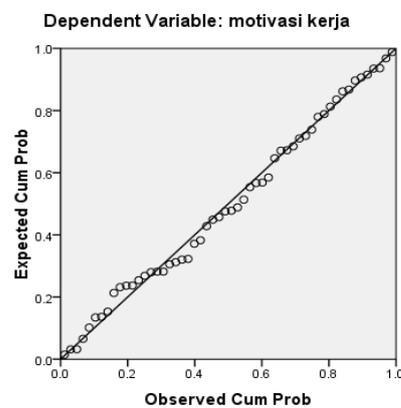
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.3 Grafik P-Plots Data Pengembangan diri**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Pengembangan diri terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.4 Grafik P-Plots Data Kinerja Dosen**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kinerja dosen terdistribusi normal.

#### 4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungnya. Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

- a. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai *Tolerance*  $< 0,10$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji Multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Angka Tolerance dan VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Berprestasi	.037	26.946
Budaya Akademik	.094	10.599
Pengembangan Diri	.032	30.988

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

- a. variabel Motivasi Berprestasi nilai VIF 26.946. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Variabel Budaya Akademik nilai VIF 10.599.
- c. variabel Pengembangan Diri nilai VIF 30.988

#### 4.2.3 Uji Heterokedastisitas

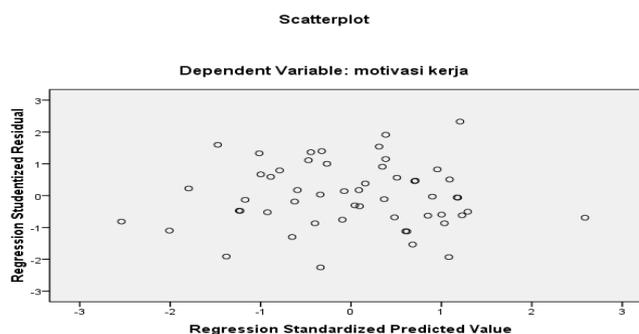
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.

- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:



**Gambar 4.5 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan output Grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### **4.2.4. Analisis Uji Linearitas Regresi**

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

##### **4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan

pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

**Tabel 4.12 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	60.202	6.278		9.589	.000
Motivasi Berprestasi	2.307	.610	2.422	3.785	.000
Budaya Akademik	.957	.411	.022	5.400	.022
Pengembangan Diri	1.578	.476	2.273	3.313	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel variabel Motivasi Berprestasi (X1), variabel Budaya Akademik (X2), dan Variabel Pengembangan Diri (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.
  - a) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Berprestasi(X1) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3.785. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Berprestasi(X1) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara

variabel Motivasi Berprestasi(X1) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y).

- b) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Budaya Akademik (X2) adalah sebesar 0,022 dan nilai t hitung sebesar 5.400. Karena nilai signifikansi (Sig.)  $0,022 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Budaya Akademik (X2) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Budaya Akademik (X2) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y).
- c) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Pengembangan Diri (X3) adalah sebesar 0,002 dan nilai t hitung sebesar 3.313. Karena nilai signifikansi (Sig.)  $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Pengembangan Diri (X3) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y), atau Hipotesis Ha Diterima t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Pengembangan Diri (X3) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y).

#### **4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung  $< \text{nilai signifikan } \alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan diterima.

- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan  $\alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.587	3	348.862	5.281	.003 <sup>a</sup>
	Residual	3303.283	50	66.066		
	Total	4349.870	53			

a. Predictors: (Constant), pengembangan diri, budaya akademik, motivasi berprestasi

b. Dependent Variable: kinerja dosen

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variable Kinerja Dosen.

#### 4.2.4.3 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 20.0. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinan  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.195	8.128	1.931

a. Predictors: (Constant), pengembangan diri, budaya akademik, motivasi berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Dosen (R square) maka dapat dilihat dari tabel diatas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel variabel Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Dirisecara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Dosen (R square) adalah sebesar .241. Artinya variabel Motivasi

Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja dosen sebesar 24.1% dan 75.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Dosen (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Dosen (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F

#### 4.4.1 Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertamamenyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	60.202	6.278		9.589	.000
Motivasi Berprestasi	2.307	.610	2.422	3.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada table tersebut diperoleh persamaan regresi antara variable Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Kinerja dosen(Y) adalah  $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X1$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Motivasi Berprestasi sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja dosen sebesar 2.307. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Kinerja dosen (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 3.785 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 3.785 atau nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 <sup>a</sup>	.045	.027	8.936

a. Predictors: (Constant), x1

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja dosen

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen sebesar 45.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Kinerja Dosen(Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 45.0%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan

penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Dosen. Semakin baik Motivasi Berprestasi maka akan semakin baik pula Kinerja Dosen.

#### 4.4.2 Hipotesis Kedua

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akademik terhadap Kinerja Dosen”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	60.202	6.278		9.589	.000
Budaya Akademik	.957	.411	.022	5.400	.022

a. Dependent Variable: kinerja dosen

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Budaya Akademik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja dosen ( $Y$ ) adalah  $\hat{Y} = 60.202 + .957X_2$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Budaya Akademik sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Dosen sebesar 5.400. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Akademik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh  $t$  hitung sebesar 5.400 dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,022. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 5.400 atau nilai signifikansi (Sig.)

0,02 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Budaya Akademik (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144 <sup>a</sup>	.021	.002	9.051

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Budaya Akademik terhadap Kinerja Dosen sebesar 21.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Budaya Akademik (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 21.0%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Budaya Akademik memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Dosen. Semakin baik Budaya Akademik maka akan semakin baik pula Kinerja Dosen.

#### **4.4.3 Hipotesis Ketiga**

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Dosen”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	60.202	6.278		9.589	.000
Pengembangan Diri	1.578	.476	2.273	3.313	.002

a. Dependent Variable: kinerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah  $\hat{Y} = 60.202 + 1.578 X_3$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Pengembangan Diri sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Dosen sebesar 3.313 Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 3.313 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,002. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 3.313 atau nilai signifikansi (Sig.)  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y).

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.122 <sup>a</sup>	.015	.004	9.077

a. Predictors: (Constant), x3

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja Dosen sebesar 15.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa

persamaan regresi antara Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 15.0%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Pengembangan Diri memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Dosen. Semakin baik Pengembangan Diri maka akan semakin baik pula Kinerja Dosen.

#### **4.3.4. Hipotesis Keempat**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Akademik dan Pengendalian Diri yang dimiliki oleh dosen terhadap Kinerja Dosen berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik(X2) dan Pengembangan diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh F hitung sebesar 5.281 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan diri (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,241, yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan diri(X3) secara bersama-sama

memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 24.1% dan sisanya yaitu 75.9% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1 + 0,957X_2 + 1.578X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembalian diri (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Kinerja Dosen sebesar 24.1.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya “Pengaruh Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembalian diri (X3) terhadap Kinerja Dosen” baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

**Tabel 4.15 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	60.202	6.278		9.589	.000
Motivasi Berprestasi	2.307	.610	2.422	3.785	.000
Budaya Akademik	.957	.411	.022	5.400	.022
Pengembalian diri	1.578	.476	2.273	3.313	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

#### 4.4.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji  $t$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3.785 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) = 0,45 yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 45.0% dan sisanya yaitu 55,0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Motivasi Berprestasi akan diikuti peningkatan skor Kinerja Dosen sebesar 2.307.

Dari penjelasan di atas maka motivasi dosen harus ditingkatkan lagi melalui pemberian dukungan berupa kenaikan gaji, penyetaraan pangkat atau golongan tanpa membeda – bedakan. Motivasi berprestasi Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara dapat juga dikembangkan melalui penelitian secara pribadi atau kelompok yang melibatkan sesama dosen maupun mahasiswa. Dengan begitu kinerja dosen juga akan meningkatkan juga.

Hasil penelitian Tuti (2007:20) Berdasarkan hasil pengujian, kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan disiplin. Dengan perkataan lain, makin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi adalah 42,2%, disiplin 37,9%. Diantara kedua variabel bebas tersebut, motivasi berprestasi memberikan pengaruh paling besar. Pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen 47,6% dan 52,4% dari variabel lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yuyuk Liana dalam muh. Arief (2021:75) penelitian beliau menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Dimana motivasi berprestasi diukur dengan indikator: (a) tujuan/target yang dicapai, (b) kepercayaan diri dalam bekerja, (c) dorongan untuk menghadapi persaingan, (d) rasa bangga, (e) berusaha menjalankan tugas dengan baik, (f) umpan balik, (g) resiko pekerjaan, (h) kebutuhan perasaan diterima dan dihormati orang lain, dan (i) kebutuhan untuk maju dan tidak gagal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Misnawati (2021:75) menemukan bahwa motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen dengan menggunakan indikator

penilaian: (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan rasa aman, (c) kebutuhan sosial dan (d) kebutuhan penghargaan.

Pada hasil penelitian Ibrahim (2018:71) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada Universitas Abulyatama Aceh untuk terus memberikan motivasi untuk berprestasi terhadap dosen-dosen pada lembaga tersebut, hal ini perlu dilakukan karena dari hasil penelitian menunjukkan motivasi prestasi memberikan pengaruh paling tinggi terhadap perubahan kinerja yaitu sebesar 31 persen dan kinerja memberikan pengaruh 76 persen terhadap perbaikan mutu pendidikan di Universitas Abulyatama Aceh.

#### **4.4.2 Pengaruh Budaya Akademik terhadap Kinerja Dosen**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh budaya akademik terhadap Kinerja dosen berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif budaya akademik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja dosen ( $Y$ ) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji  $t$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5.400 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,022. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan budaya akademik terhadap Kinerja dosen.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) = 0,21 yang berarti bahwa budaya akademik memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 21.0% dan sisanya yaitu 79.9% ditentukan oleh

faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 60.202 + .957X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya akademik akan diikuti peningkatan skor Kinerja Dosen sebesar 0.957.

Sebagaimana hasil penelitian pengubah budaya bukan pekerjaan yang mudah karena budaya terkait dengan *self reinforcing Bech* dalam liza Reviza (2021:91) namun pemimpin dapat melakukan perubahan budaya melalui manajemen yaitu dengan menetapkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi, yang dipandu oleh nilai-nilai baru yang diinginkan. Pengaruh budaya akademik diarahkan pada pencapaian efektivitas. Efektivitas melakukan transformasi menuju *learning organization* untuk mencapai perkembangan organisasi. Pola nilai dan pola sikap tindakan memiliki korelasi yang tinggi terhadap efektivitas. Sedangkan kebiasaan kontra produktif memerlukan pengubahan budaya yang lebih diorientasikan pada eliminasi kebiasaan buruk dan penciptaan kebiasaan baru yang berorientasi. Efektivitas akan meningkat seiring dengan dibangunnya budaya akademik yang terdiri dari pola nilai dan pola sikap tindakan serta dengan menekan pola kebiasaan yang belum sesuai dengan budaya mutu.

Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetia, Emilda Sulasmi (2022: 55) Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya akademik terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai thitung budaya akademik sebesar 2,045 dan ttabel sebesar 2,022 dengan  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian t - hitung lebih kecil dibandingkan dengan t - tabel.

Nilai signifikansi sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar.

#### **4.4.3 Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja Dosen**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh pengembangan diri terhadap Kinerja Dosen berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif pengembangan diri ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji  $t$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3.313 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,002. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan pengembangan diri terhadap Kinerja Dosen.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) = 0,15 yang berarti bahwa pengembangan diri memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 15.0% dan sisanya yaitu 85.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 60.202 + .1.578X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor pengembangan diri akan diikuti peningkatan skor Kinerja Dosen sebesar 1.578.

#### 4.4.4 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai F hitung sebesar 5.281 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0.241, yang berarti signifikan Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 24.1% dan sisanya yaitu 75.9% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1 + 0,957X_2 + 1.578X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Kinerja Dosen (Y) sebesar

0,241 dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja dosen (Y).

Sebagaimana hasil penelitian Sinaga, Rita Eliyawati Br; Prasetya, Indra; Sulasmi, Emilda (2022) 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:  $Y = 4,457 + 0,387 X_1 + 0,295 X_2 + 0,272 X_3$ , yang berarti nilai konstanta sebesar 4,457 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja dosen adalah sebesar 4,457. Hasil keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya kepemimpinan instruksional, budaya akademik dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar

Sebagaimana hasil penelitian Arif, Dkk (2021) Hasil perhitungan statistik (i) nilai  $\alpha$  dari  $X_1$  adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti kompetensi profesional  $X_1$  ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar. (ii) Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai  $\alpha$  dari  $X_2$  adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian sarana prasarana ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Politeknik Pariwisata Makassar.

(iii) Berdasarkan hasil perhitungan statistik nilai  $\alpha$  dari X3 adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Dengan demikian motivasi berprestasi (X3) ternyata mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara variable bebas bebas X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap kinerja dosen (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi profesional (X.1), sarana prasarana (X.2), motivasi berprestasi (X.3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi berprestasi terhadap kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,450 yang berarti bahwa Motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Dosen sebesar 45% dan sisanya yaitu 55% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 60.202 + 2.307X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Motivasi berprestasi akan diikuti peningkatan nilai kinerja Dosen sebesar 2.307
- 5.1.2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Akademik terhadap kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,21 yang berarti bahwa Budaya Akademik memberikan pengaruh terhadap kinerja Dosen sebesar 21% dan sisanya yaitu 7,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 60.202 + 0,957X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Budaya Organisasi akan diikuti peningkatan nilai kinerja Dosen sebesar 0,957

- 5.1.3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan diri terhadap Kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 15,0 yang berarti bahwa Pengembangan diri dipengaruhi terhadap Kinerja Dosen sebesar 15.0% dan sisanya yaitu 85.0 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = :60.202+1.578X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Pengembangan diri akan diikuti peningkatan nilai Kinerja Dosen sebesar 1.578
- 5.1.4 Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 24.1, yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi (X1), Budaya Akademik (X2) dan Pengembangan Diri (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 24,1% dan sisanya yaitu 75,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 60.202+ 2.307X_1 + 0,957X_2+1.578X_3$ .

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut, dibawah ini saran-saran yang dapat diberikan :

- 5.2.1 Bagi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kabupaten Batu Bara diharapkan agar memiliki Motivasi berprestasi dimana meningkatkan melalui kinerja dosen karena nilai pengaruh langsung motivasi berprestasi

terhadap kinerja dosen lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan, seminar maupun melakukan penulisan karya ilmiah. Disamping itu adanya penunjang fasilitas sarana dan prasarana yang cukup, organisasi manajemen yang baik, kurikulum yang sesuai kebutuhan dan juga menciptakan suasana akademik yang kondusif dan menyenangkan.

5.2.2 Mengingat secara teori budaya akademik dan kinerja dosen merupakan faktor penting dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan kinerja dosen, pengembangan diri dapat dilakukan dengan memperkaya khasanah membaca buku dan melakukan kegiatan yang positif. Selain itu diharapkan tetap mempertimbangkan motivasi berprestasi, budaya akademik, pengembangan diri dan kinerja dosen sebagai faktor pembentuk. Selain itu disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambahkan variabel lain.

5.2.3 Dosen sebagai pihak yang berperan penting dalam suksesnya perkuliahan agar tetap melakukan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi mengikuti perkembangan zaman dan pembaharuan proses pembelajaran sebagai implikasi dari profesionalitas dosen

5.2.4 Dosen dapat menjadikan rujukan diklat sebagai penelitian untuk melengkapi kinerja dosen. Melakukan riset untuk mengkaji ulang diklat yang dilakukan yayasan ataupun kementerian pendidikan dan teknologi. Penelitian dalam bidang pendidikan khususnya pada ranah perguruan tinggi serta kemampuan

penggunaan teknologi dosen serta kinerja dosen agar dapat dipertajam dan didukung dari berbagai pihak dan sumber sehingga hasil penelitian akan memberikan acuan yang baik guna meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di kabupaten batu bara dan umumnya di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Sobirin, 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Abd.Chayyi Fanani, Studi tentang Metode Belajar Mahasiswa Pendidikan Agama Islam dalam Upaya Pengembangan Diri di Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya Periode 2000- 2002 (skripsi, fakultas tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya, 2003) h. 31.
- Abdul Muthalib, 2009. *Pengembangan Kurikulum Bahasa Arab (Teori dan Praktik)*, Buku Daro.STAIN: Kudus
- Abdul, Kadir. 2009. *Membuat Aplikasi Web dengan PHP + Database MySQL*. Yogyakarta: Andi Offset
- Akh, Minhaji. 2013. *Tradisi Akademik di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: SUKA Press
- As'ad, 2004. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Aneka Cipta.
- Endah Sulistyowati, 2012. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter (Dilengkapi Cara Penyusunan dan Contoh Dokumen KTSP, Silabus dan RPP Integrasi Nilai Budaya dan Karakter Bangsa*. Yogyakarta: PT. Citra Aji Parama
- Gage, N.L. & Berliner, David, C. 2004. *Pengelolaan Pengajaran Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasrudy Tanjung. Dkk. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), Thesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara <file:///C:/Users/hp/Downloads/8385-19293-1-PB.pdf> diakses pada tanggal 13 Nobvember 2021
- Heri Gunawan, 2012. *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Alfabeta, Bandung
- I Ketut Made, 2014. Studi Evaluasi Efektivitas Program Pegembangan Diri di SMA PGRI 2 Denpasar, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, Vol. 4 Tahun
- Imam Barnadib, 2002. *Kode Etik Akademik: Telaah Deskriptif Awal*. Yogyakarta: Tamansiswa

- Junaidi. 2021. *Kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius: Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri Madura*. Masters thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/31131/>. Diakses pada tanggal 13 november 2021
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Mudah Memahami & Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta.
- Lannidar S Harahap, Indra Prasetya. 2021. *Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]. [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=H5ox-hYAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=H5ox-hYAAAAJ:5nxA0vEk-isC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=H5ox-hYAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=H5ox-hYAAAAJ:5nxA0vEk-isC). Diakses pada tanggal 4 Juni 2022
- Lukman T.Ibrahim. Dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh. Jurnal Humaniora, Vol. 2, No. 1, <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=988136&val=15117&title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20Kompensasi%20dan%20Motivasi%20Berprestasi%20Terhadap%20Kinerja%20Dosen%20Tetap%20Serta%20Dampaknya%20Pada%20Mutu%20Pendidikan%20Universitas%20Abulyatama%20Aceh> diakses pada tanggal 2 juli 2022
- M. Fajar. 2002. *Mahasiswa dan Budaya Akademik*. Bandung: Rineka Cipta
- Marmawi, 2000. *Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri*, Jurnal Visi Pendidikan
- Masri.2003.*Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- McClelland, D. 2002. *David McClelland's Motivational Needs Theory*.NetMBA. Com. [www.google.com/motivation-mcclelland.htm](http://www.google.com/motivation-mcclelland.htm).
- Mimi Hariyani, 2017. Analisis Kompetensi Profesional Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau”, Jurnal Pesona Dasar, Vol. 1, No. 5. <https://eprints.umm.ac.id/55164/2/BAB%20I.pdf> diakses pada tanggal 13 November 2021
- Muhaimin, dkk. 2004. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengektifkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Muhammad Ridlo Zarkasyi. 2017. *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren Muhammad Ridlo Zarkasyi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor* vol 3(2).Thesis.<file:///C:/Users/hp/Downloads/1590-3673-2-PB.pdf>. diakses pada tanggal 13 november 2021
- Muh. Arif, Dkk. Pengaruh *Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen* . of Tourism, Hospitality, Travel and Busines Event Volume 3, No.1(2021) 70-76. <https://www.journal.poltekparmakassar.ac.id/index.php/pusaka/article/view/78/45> diakses pada tanggal 2 juli 2022
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nur Zazin, 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,
- Paulus Saweduling. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen vol 1(2).Universitas Sam Ratulung Manado.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2739/2292> diakses pada tanggal 13 november 2021
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud, 1997.KBBI Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka
- Pusbangkurandik. 2006. *Depdiknas. Panduan Pelayanan Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Balitbang.
- Reviza, Liza. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Akademik Terhadap Kinerja Dosen Serta Dampaknya Pada Efektivitas Prodi Pendidikanmatematika Fkip UMSU*. Thesis, universitas muhammadiyah sumatera utara  
[.http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15026/SKRIPSI%20LIZA%20REVIZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15026/SKRIPSI%20LIZA%20REVIZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y) diakses padatanggal 2 Juli 2022
- Rita Eliyawati Br Sinaga, Indra Prasetya, Emilda Sulasmi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Rokania* Volume 7 Nomor. <https://www.stkiprokania.ac.id/e-jurnal/index.php/jpr/article/view/471/390>diakses pad atanggal 2 juli 2022

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samudi, "Upaya Meningkatkan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi", Materi disampaikan pada acara Seminar Ilmiah di lingkungan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, hari Jum'at tanggal 23 Maret 2012 di Hall Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, <http://samudimpd.blogspot.co.id/>, diakses tanggal 13 November 2021-11-13.
- Santrock, John W. 2011. *Perkembangan Anak Edisi 7 Jilid 2*. (Terjemahan: Sarah Genis B) Jakarta: Erlangga.
- Santrock, John W. 2003. *Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Setiawan D, Prasetyo H. 2015. *Metodologi Penelitian* Yogyakarta: Penerbit Graha
- Setyaningsih Sri. 2015. *Peningkatan Komitmen Profesi Dosen Melalui Pengembangan Pemberdayaan, Budaya Akademik Dan Kompetensi Pedagogik*. (Silaturahmi dan Temu Ilmiah Nasional, Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia UIN Sunan Ampel Surabaya) Diakses dari <https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/file>
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinaga, Rita Eliyawati Br; Prasetia, Indra; Sulasmi, Emilda. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. *Jurnal pendidikan rokania*, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 49 - 58, mar. 2022. ISSN 2548-4141. Available at: <<https://www.stkiprokania.ac.id/e-jurnal/index.php/jpr/article/view/471>>. Date accessed: 02 July 2022. doi: <https://doi.org/10.37728/jpr.v7i1.471>.
- Sudiyono, A. 2004. *Pemasaran Pertanian. Edisi Kedua*. UMM Press. Malang
- Sugiyono, Susanto 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadji. 2001. *Motivasi dalam Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Sulatsri, Tuti. 2007. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen. *Jurnal optimal* Vol. 1, No.1.

<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/653/537>  
diakses pada tanggal 23 juli 2022

Tarsis Tarmudji, 1998. *Pengembangan Diri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2017. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wiwin Widayani, 2015. *Modul Pendidikan Agama: Budaya Akademik dan Etos Kerja, Sikap Terbuka dan Adil* (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM

## Lampiran 1

### ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang motivasi berprestasi. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah tinggi ilmu tarbiyah.

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	<b>Berorientasi pada tujuan</b>					
1	Saya bangga menjadi profesi seorang dosen					
2	Saya bekerja selalu semangat dan antusias dalam bekerja					
3	Saya bekerja dengan tekun dan ulet dalam melaksanakan tugas					
4	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
5	Saya melakukan hal yang terbaik dan kadang mendahulukannya dari pada urusan pribadi					
6	Saya mendengarkan masukan dari teman agar pekerjaan selesai tepat waktu					
7	Saya enggan berinteraksi dengan teman sejawat disaat bekerja					
8	Saya enggan berinteraksi dengan kepala sekolah disaat butuh informasi					
9	Saya memperhatikan pekerjaan yang sudah selesai					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
11	Saya memberikan hasil yang terbaik dari pekerjaan saya					
12	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan					

13	Saya tetap senang mengajarkan bidang studi yang saya ampu, meskipun sarana tidak memadai					
14	Saya menjadikan umpan negatif sebagai kritik untuk meningkatkan prestasi ke arah yang lebih baik					
15	Saya senang terhadap hal-hal yang baru.					
16	Saya mencurahkan seluruh kreativitas pada pekerjaan					
17	Saya mengikuti workshop untuk meningkatkan kompetensi, apabila diberi kesempatan oleh kepala sekolah					
18	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran saya					
19	Dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang sama, saya senantiasa tertantang untuk menyelesaikan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan rekan saya					
20	Saya tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan					
21	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja saya					

### ANGKET BUDAYA AKADEMIK

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang budaya akademik. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah tinggi ilmu tarbiyah.

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dosen bersifat proaktif dengan penyajian gagasan baru ketika bekerja					
2	Ketua program studi bekerja sama dengan dosen dalam penyelesaian berbagai pengembangan program studi					
3	Permasalahan yang menyangkut tugas mengajar di informasikan oleh dosen kepada ketua program studi					
4	Setiap dosen percaya bahwa mempersiapkan sebuah tugas sebelum mengajar adalah penting agar pembelajaran berhasil					
5	Pembagian tugas mengajar yang tidak seimbang menjadi rasa sentimen sesama dosen lainnya.					
6	Dosen yang tidak dapat hadir akan membrikan tugas kepada mahasiswa					
7	Universitas pasca sarjana akan memberikan bantuan kepada dosen untuk meningkatkan kualitasnya					
8	Ketua program studi memberikan penjelasan ulang apabila dosen belum mengerti penejelasananya.					
9	Semua permasalahan yang menyangkut tugas mengajar diselesaikan dengan secara kekeluargaan					
10	Tugas mengajar dosen didasarkan pada keahlian yang dimiliki dosen					
11	Dosen memiliki kemahiran sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas praktis yang					

	menggunakan media					
12	Oobjektivitas dapat mempereat hubungan kerja antara ketua program studi dengan dosen					
13	Kesulitan yang dialami oleh dosen dengan senang hati dibantu					
14	Dosen memperhatikan kemampuan mahasiswa dalam menerima materi kuliah					
15	Dalam menyelesaikan tugas, dosen harus menentukan langkah untuk menentukan hasil yang terbaik					
16	Seluruh dosen melakukan rapat untuk menentukan penanggung jawaban evaluasi					
17	Sistem penilaian kinerja yang berlaku sesuai dengan yang diharapkan para dosen					
18	Dosen berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sama dengan setiap pekerjaan					
19	Universitas bersedia menjalin hubungan kerja dengan pihak lain dalam rangka membantu penyelesaian tugas-tugas dosen					
20	Dosen merasa kecewa kalau ada rekan dosen yang tidak hadir mengajar					
21	Dosen peka dengan lingkungan tempat bekerja					
22	Dosen harus siap melakukan ssuatu yang baru untuk hasil kerja nyata					
23	Ketua program studi bekerja sama dengan dosen dalam menyusun pengembangan program studi.					
24	Dosen senang menerima pembagian tugas mengajar di universitas					
25	Program studi memberikan hukuman terhadap dosen yang melanggar peraturan					
26	Dosen dapat menyelesaikan suatu pekerjaan apabila bekerja sama dengan dosen lainnya					
27	Mediasi yang dilakukan ketua program studi segera menyelesaikan konflik antara dosen lainnya					
28	Dosen tidak memperdulikan aturan yang menghalangi kebebasan kepribadian dosen					

### ANGKET PENGEMBANGAN DIRI

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang pengembangan diri. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah tinggi ilmu tarbiyah.

No	Pernyataan	Alternarif jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Kebutuhan untuk studi lanjut					
2	Pengembangan diri untuk mengikuti kursus /pelatihan					
3	Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop					
4	Pengembangan diri mengikuti magang					
5	Kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri					
6	Kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri					
7	Mendapatkan informasi tentang jenjang karir					
8	Mendapatkan layanan tentang jenjang karir					
9	Memproleh kesempatan untuk peningkatan jenjang karir					
10	Mendapatkan informasi tentang jabatan					
11	Mendapatkan layanan tentang jabatan					
12	Memproleh kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural					
13	Memproleh kesempatan untuk peningkatan jabatan non structural					
14	Fasilitas memperoleh informasi tentang kegiatan penelitian					
15	Fasilitas memperoleh pelayanan untuk melakukan kegiatan penelitian					
16	Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian					
17	Memperoleh penilaian proposal penelitian					

	dari reviewer					
18	Memperoleh pemerataan penelitian berdasarkan distribusi dosen					
19	Memperoleh pemerataan penelitian berdasarkan kualifikasi dosen					
20	Memperoleh kesempatan bimbingan penyusunan proposal penelitian dan laporan akhir					

### ANGKET KINERJA DOSEN

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kinerja dosen. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah.

No	Pernyataan	Alternarif jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Dosen memberikan kejelasan pencapaian mata kuliah					
2	Dalam tujuan pembelajaran dosen mempersiapkan kelengkapan cakupan rumusan					
3	Dosen menyesuaikan tujuan mata kuliah					
4	Dosen menyesuaikan materi sesuai dengan kemampuan mahasiswa					
5	Dosen mengajar sesuai dengan keruntutan dan sistematika materi kuliah					
6	Dosen menyesuaikan materi dengan alokasi waktu yang tersedia					
7	Dosen menyesuaikan sumber belajar dengan tujuan pembelajaran materi					
9	Dosen menyesuaikan sumber belajar dengan karakteristik mahasiswa					
10	Dosen menyesuaikan strategi dan metode pengajaran dengan tujuan pembelajaran					
11	Dosen menyesuaikan strategi dan metode kuliah dengan materi kuliah					
12	Dosen menyesuaikan strategi dan metode pengajaran dengan karakteristik mahasiswa					
13	Dosen menyesuaikan tehnik penilaian dengan tujuan pengajaran					
14	Dosen memastikan kejelasan prosedur penilaian					
15	Dosen memeriksa kelengkapan dokumen seperti instrument kunci jawab dan					

	pedoman penskoran					
16	Dosen Menyampaikan tujuan pengajaran					
17	Dosen Memotivasi mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran					
18	Dosen Menyampaikan materi ajar					
19	Dosen Menerapkan metode/strategi					
20	Dosen Menggunakan media / sumber belajar					
21	Dosen Memberi penguatan pada materi pembelajaran					
23	Dosen Mengorganisasi mahasiswa					
24	Dosen Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar					
25	Dosen Melaksanakan penilaian diakhir pembelajaran berlangsung					
26	Dosen Melaksanakan penilaian diakhir pembelajaran					
27	Dosen Menyimpulkan pembelajaran					
28	Dosen Memberikan tindak lanjut					

## Lampiran 4

### Frequencies

#### Statistics

		Motivasi berprestasi	Budaya akademik	Pengembangan diri	Kinerja dosen
N	Valid	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0
Mean		52.30	45.57	68.85	73.24
Std. Error of Mean		1.294	1.204	1.776	1.233
Median		51.50	44.50	66.50	74.00
Mode		45	41	65	80
Std. Deviation		9.508	8.848	13.051	9.059
Variance		90.401	78.287	170.317	82.073
Range		45	45	57	45
Minimum		34	28	45	52
Maximum		79	73	102	97
Sum		2824	2461	3718	3955

#### Motivasi Berprestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	1.9	1.9	1.9
	36	1	1.9	1.9	3.7
	39	2	3.7	3.7	7.4
	40	1	1.9	1.9	9.3
	41	1	1.9	1.9	11.1
	42	3	5.6	5.6	16.7
	43	1	1.9	1.9	18.5
	45	6	11.1	11.1	29.6
	47	2	3.7	3.7	33.3
	48	1	1.9	1.9	35.2
	49	2	3.7	3.7	38.9
	50	4	7.4	7.4	46.3

51	2	3.7	3.7	50.0
52	4	7.4	7.4	57.4
53	2	3.7	3.7	61.1
56	4	7.4	7.4	68.5
57	3	5.6	5.6	74.1
58	1	1.9	1.9	75.9
59	2	3.7	3.7	79.6
60	1	1.9	1.9	81.5
61	1	1.9	1.9	83.3
62	1	1.9	1.9	85.2
63	1	1.9	1.9	87.0
65	1	1.9	1.9	88.9
66	3	5.6	5.6	94.4
67	1	1.9	1.9	96.3
74	1	1.9	1.9	98.1
79	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

### Budaya Akademik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	1.9	1.9	1.9
29	1	1.9	1.9	3.7
32	1	1.9	1.9	5.6
33	1	1.9	1.9	7.4
34	2	3.7	3.7	11.1
35	1	1.9	1.9	13.0
36	1	1.9	1.9	14.8
37	2	3.7	3.7	18.5
39	3	5.6	5.6	24.1
41	6	11.1	11.1	35.2
42	2	3.7	3.7	38.9
43	2	3.7	3.7	42.6

44	4	7.4	7.4	50.0
45	1	1.9	1.9	51.9
46	1	1.9	1.9	53.7
47	4	7.4	7.4	61.1
48	2	3.7	3.7	64.8
49	1	1.9	1.9	66.7
50	3	5.6	5.6	72.2
51	2	3.7	3.7	75.9
52	2	3.7	3.7	79.6
53	2	3.7	3.7	83.3
54	2	3.7	3.7	87.0
55	2	3.7	3.7	90.7
56	1	1.9	1.9	92.6
59	2	3.7	3.7	96.3
66	1	1.9	1.9	98.1
73	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

### Pengembangan Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 45	1	1.9	1.9	1.9
49	2	3.7	3.7	5.6
51	1	1.9	1.9	7.4
52	1	1.9	1.9	9.3
54	1	1.9	1.9	11.1
55	3	5.6	5.6	16.7
56	1	1.9	1.9	18.5
57	3	5.6	5.6	24.1
58	2	3.7	3.7	27.8
59	1	1.9	1.9	29.6
62	3	5.6	5.6	35.2
64	1	1.9	1.9	37.0

65	4	7.4	7.4	44.4
66	3	5.6	5.6	50.0
67	1	1.9	1.9	51.9
68	1	1.9	1.9	53.7
69	2	3.7	3.7	57.4
71	3	5.6	5.6	63.0
73	1	1.9	1.9	64.8
75	1	1.9	1.9	66.7
76	2	3.7	3.7	70.4
77	2	3.7	3.7	74.1
78	1	1.9	1.9	75.9
80	3	5.6	5.6	81.5
81	2	3.7	3.7	85.2
85	1	1.9	1.9	87.0
86	2	3.7	3.7	90.7
87	1	1.9	1.9	92.6
88	2	3.7	3.7	96.3
101	1	1.9	1.9	98.1
102	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

### Kinerja Dosen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 52	1	1.9	1.9	1.9
54	1	1.9	1.9	3.7
56	2	3.7	3.7	7.4
60	1	1.9	1.9	9.3
63	1	1.9	1.9	11.1
64	3	5.6	5.6	16.7
65	2	3.7	3.7	20.4

67	5	9.3	9.3	29.6
69	1	1.9	1.9	31.5
70	1	1.9	1.9	33.3
71	2	3.7	3.7	37.0
72	4	7.4	7.4	44.4
73	1	1.9	1.9	46.3
74	5	9.3	9.3	55.6
75	2	3.7	3.7	59.3
76	1	1.9	1.9	61.1
77	2	3.7	3.7	64.8
78	2	3.7	3.7	68.5
79	2	3.7	3.7	72.2
80	6	11.1	11.1	83.3
82	3	5.6	5.6	88.9
83	1	1.9	1.9	90.7
84	2	3.7	3.7	94.4
87	1	1.9	1.9	96.3
90	1	1.9	1.9	98.1
97	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.89468777
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948
a. Test distribution is Normal.		

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja guru	73.24	9.059	54
Motivasiberprestasi	52.30	9.508	54
Budayaakademik	45.57	8.848	54
Pengembangandiri	68.85	13.051	54

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangandiri, budayaakademik, motivasiberprestasi		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerjadosen

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.195	8.128	1.931

a. Predictors: (Constant), pengembangandiri, budayaakademik, motivasiberprestasi

b. Dependent Variable: kinerjadosen

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.587	3	348.862	5.281	.003 <sup>a</sup>
	Residual	3303.283	50	66.066		
	Total	4349.870	53			

a. Predictors: (Constant), pengembangandiri, budayaakademik, motivasiberprestasi

b. Dependent Variable: kinerjadosen

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	60.202	6.278		9.589	.000		
	Motivasi berprestasi	2.307	.610	2.422	3.785	.000	.037	26.946
	Budaya akademik	.957	.411	.022	5.400	.022	.094	10.599
	Pengembangan diri	1.578	.476	2.273	3.313	.002	.032	30.988

a. Dependent Variable: kinerjadosen

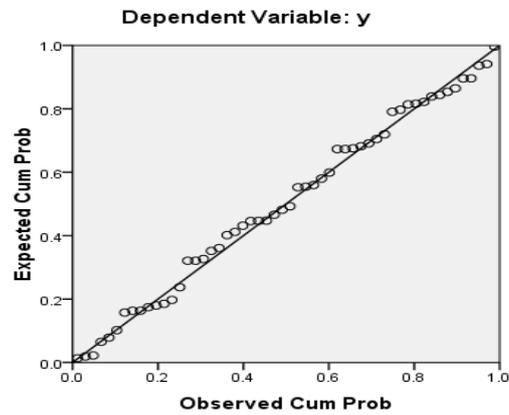
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	61.96	84.74	73.24	4.444	54
Std. Predicted Value	-2.539	2.588	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	1.211	4.582	2.104	.691	54
Adjusted Predicted Value	63.35	86.71	73.36	4.585	54
Residual	-17.745	18.400	.000	7.895	54
Std. Residual	-2.183	2.264	.000	.971	54
Stud. Residual	-2.256	2.327	-.007	1.007	54
Deleted Residual	-18.951	19.435	-.117	8.492	54
Stud. Deleted Residual	-2.357	2.439	-.006	1.024	54
Mahal. Distance	.195	15.863	2.944	3.038	54
Cook's Distance	.000	.088	.019	.025	54
Centered Leverage Value	.004	.299	.056	.057	54

a. Dependent Variable: kinerjadosen

**X1 ke y**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Model Summary<sup>b</sup>

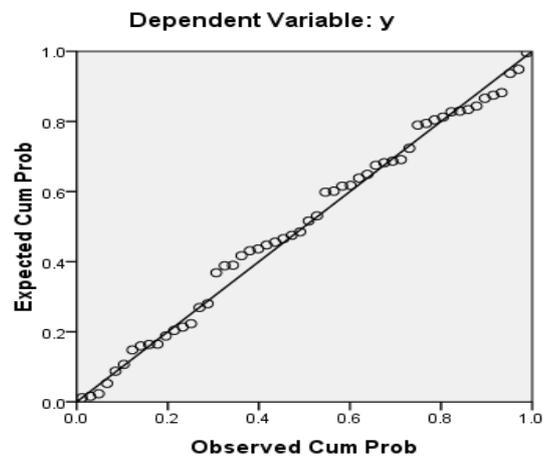
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 <sup>a</sup>	.045	.027	8.936

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

**X2 ke y**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144 <sup>a</sup>	.021	.002	9.051

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: y

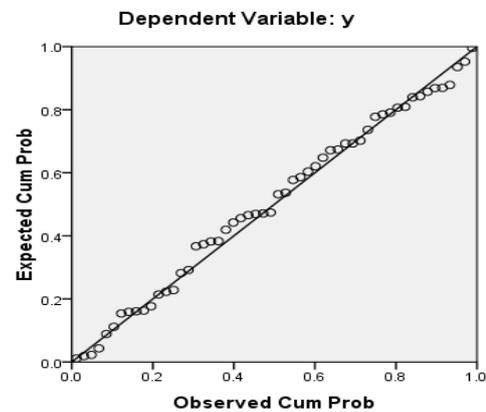
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.122 <sup>a</sup>	.015	.004	9.077

a. Predictors: (Constant), x3

b. Dependent Variable: y

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## Lampiran 5

Kode : 01/dok/ bls srt PNIt



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM BATU BARA SEJAHTERA  
SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH BATU BARA SUMATERA UTARA**

Jalan Kampus Empat Negeri, Kabupaten Batu Bara Kode Pos 21255 Provinsi Sumatera Utara,  
Website : [www.stitbb.ac.id](http://www.stitbb.ac.id), Email : [stibatubara@yahoo.com](mailto:stibatubara@yahoo.com),  
HP. 081397758111, 081361266916, 085342075606

Nomor : /53/K.STIT.BB.SU/06/2022  
Lampiran :  
Perihal : **Balasan Permohonan Izin Riset**

Batu Bara, 29 Juni 2022

Kepada Yth.  
Direktur Program Pasca Sarjana  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -

Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara dengan nomor: 818/IL3.AU/UMSU-PPs/F/2022 pada tanggal 16 Juni 2022 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan Tesis Mahasiswa atas nama Apner Nainggolan dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, BUDAYA AKADEMIK DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH BATU BARA"**.

Perlu disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami menerima dan mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data dilakukan sesuai kesepakatan bersama.

Demikian surat balasan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. Ketua  
Wakil Ketua Bidang Akademik  
dan Kelembagaan

Muhammad As'adurrofik, M.Ag  
NIDN. 2114099303

## Lampiran 6

**Biodata Penulis**

Nama : APNER NAINGGOLAN

Nama istri : Tanti Yosepa Sitorus, AmKeb

Nama Anak :

Gideon Nataniel Nainggolan

Giorgio keenan Nainggolan

Nama orang tua :

Ayah : Unduk Nainggolan

Ibu : Nely br Simanungkalit