



Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd

KINERJA DOSEN

Hal- Hal yang Mempengaruhi



Kinerja Dosen

HAL-HAL YANG MEMPENGARUHI

Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd



Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).



Kinerja Dosen

HAL-HAL YANG MEMPENGARUHI

Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd

Editor: Dr. Indrayanto dan Catur S.

Desain Isi & Cover: Tim HalamanMoeka.com

Cetakan Pertama, November 2022

ISBN: 9978-602-269-542-4

Halaman Moeka Publishing

Griya Taman Banjarwangi

Jalan Pepaya Rt 1 Rw 7 B6 No.5

Banjarwangi Ciawi Bogor 16720

Anggota IKAPI No. 398/JBA/2021

www.halamanmoeka.com

Email: halamanmoeka@gmail.com

Prakata

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini yang dengan judul **"KINERJA DOSEN: Hal-Hal Yang Mempengaruhi."**

Buku ini menjelaskan mengenai analisis pengaruh langsung positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, korelasi positif dan signifikan antar variabel bebas, dan pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel-variabel tersebut antara lain berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengaruh tunjangan terhadap kinerja.

Penulis menyadari bahwa buku ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan banyak pihak. Oleh karena itu sebagai wujud bangga dan terima kasih, maka perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada isteri saya tercinta Siti Patimah, BA, putri pertama saya Titi Safitri, S.Pd, Putri kedua saya Qoriatur Rahma, S.Pd., M.Pd, putra ketiga saya Ahmad Julian Saputra, SH, menantu saya Eddy Izwanto, S.Pd., M.Pd.Mat, serta kedua cucu saya yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut memberikan kontribusi sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan buku ini masih banyak terdapat kekurangan, yang memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhirnya semoga buku ini bermanfaat bagi kepentingan pendidikan terutama di perguruan tinggi dan pihak-pihak terkait.

Bengkulu, 25 oktober 2022

Penulis,

Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd

Daftar Isi

PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	vii

BAB I. DOSEN

1. Kompetensi Dosen.....	1
a. Definisi Kompetensi Dosen	1
1. Kompetensi.....	1
2. Dosen.....	1
3. Kompetensi Dosen.....	3
b. Macam-macam Kompetensi Dosen.....	4
1. Kompetensi Pedagogik.....	4
2. Kompetensi Kepribadian	6
3. Kompetensi Sosial	7
4. Kompetensi Profesional	8
c. Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen.....	9
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Dosen.....	10
2. Jenis-Jenis Dosen Perguruan Tinggi.....	10
a. Dosen Tetap.....	11
b. Dosen Tidak Tetap	13
c. Dosen Honorer	14

BAB II. KONSEP KINERJA DOSEN.....	17
1. Kinerja Dosen.....	17
2. Ruang Lingkup Kinerja Dosen	21
3. Beban Kerja Dosen.....	24

BAB III. PENGUJIAN ANALISIS DATA	29
1. Rancangan Penelitian.....	29
2. Populasi dan Sampel	33
3. Teknik Pengumpulan Data	34
4. Pengembangan Angket Penelitian	36
5. Ujicoba Angket Penelitian	38
6. Menguji Validitas dan Realibilitas.....	38
7. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV. JENIS-JENIS TUNJANGAN DOSEN DAN BAGAIMANA CARA MENDAPATKANNYA	43
1. Jenis-jenis Tunjangan Dosen	43
a. Tunjangan Profesi Dosen.....	44
b. Tunjangan Khusus Dosen	44
c. Tunjangan Kehormatan	44
d. Tunjangan Tugas Tambahan	44
e. Honor Menulis Publikasi Ilmiah	44
f. Honor Royalti	45
g. Honor Menjadi Pembicara	45
2. Cara Mendapatkan Tunjangan Dosen	45
3. Kiat Lolos Sertifikasi Dosen.....	46

BAB V. PENGUJIAN ANALISIS DATA	49
1. Uji Persyaratan	49
2. Uji Normalitas	50
3. Uji Linieritas.....	52

BAB VI. DESKRIPSI HASIL DATA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	55
1. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	55
a. Kinerja Dosen	55

b. Tunjangan Kinerja.....	56
c. Motivasi Kerja.....	57
d. Disipin Kerja	59
5. Pengujian Hipotesis	60

BAB VII. HASIL, TEMUAN BARU, DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN	79
1. Pengujian Persyaratan Analisis	79
a. Uji Normalitas.....	80
b. Uji Linieritas.....	82
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	84
a. Variabel Kinerja Dosen	84
b. Variabel Tunjangan Kinerja.....	85
c. Variabel Motivasi Kerja.....	87
d. Variabel Disipin Kerja.....	87
3. Pengujian Hipotesis	88
4. Temuan Baru Penelitian.....	106
5. Pembahasan Penelitian	109
6. Keterbatasan Penelitian	123

BAB. VIII KESIMPULAN

1. Kesimpulan	124
2. Implikasi	128
3. Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

Bab I

DOSEN

1. Kompetensi Dosen

a. Definisi kompetensi dosen

1) Kompetensi

Kompetensi secara umum berasal dari bahasa Inggris *Competence* yang mengandung arti *the ability to do some thing*, yaitu kemampuan untuk mengerjakan sesuatu (Samani, 2004 ; Samani, 2006 dalam Trianto, 2010).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengemukakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011).

Kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang tertentu (Majid, 2009).

Berdasarkan pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya dibidang tertentu.

2) Dosen

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 37 tahun 2009 pasal 1 tentang dosen menyatakan bahwa: dosen

adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011).

Dosen adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Dosen adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas (Djamarah, 2010).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa dosen adalah tenaga pendidik yang mempunyai tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada peserta didik melalui pendidikan. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 45 mengemukakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 60, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011) :

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

3) Kompetensi dosen

Kompetensi dosen adalah seperangkat kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui bidang pendidikan (Djamarah, 2010; Majid, 2009; Trianto, 2010; Himpunan Peraturan perundang-undangan, 2011).

Kompetensi dosen merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran maka dosen dituntut untuk kreatif dalam menyiapkan metode dan strategi yang cocok untuk kondisi peserta didiknya, memilih dan menentukan

sebuah metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran.

Menurut Budiada (2012) seorang dosen yang memiliki kompetensi yang memadai, tentunya akan berpengaruh positif terhadap potensi peserta didik.

b. Macam-macam kompetensi dosen

Seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen, yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011).

1) Kompetensi Pedagogik

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dalam Himpunan Peraturan Perundang-undangan (2011) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, yaitu meliputi:

- a) Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik Dosen memiliki pemahaman akan psikologi perkembangan peserta didik, sehingga mengetahui dengan benar pendekatan yang tepat untuk dilakukan pada peserta didiknya. Dosen dapat membimbing peserta didik melewati masa-masa sulit dalam usia yang dialami peserta didik. Selain itu, dosen memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap latar belakang pribadi anak, sehingga dapat mengidentifikasi problemproblem

yang dihadapi peserta didik serta menentukan solusi dan pendekatan yang tepat.

b) Kemampuan mengelola pembelajaran dalam mengelola program belajar mengajar, tugas seorang dosen (Sunhaji, 2009):

- (1) Merumuskan tujuan instruksional atau pembelajaran atau indikator pencapaian, tujuan inilah yang dapat dijadikan ukuran atau patokan tentang sejauh mana kegiatan belajar mengajar itu akan dibawa. Tujuan pembelajaran ini adalah rumusan tingkah laku yang diharapkan dari peserta didik setelah selesai proses belajar mengajar, atau merupakan hasil belajar mahasiswa yang diharapkan.
- (2) Mengenal dan dapat menggunakan desain instruksional. Seorang dosen sebelum mengajar membuat persiapan secara tertulis dalam bentuk kurikulum atau silabus dan perencanaan pembelajaran sebagai persiapan mengajar.
- (3) Melaksanakan program belajar mengajar. Dalam kegiatan ini, dosen berturut-turut melakukan kegiatan pretes, menyampaikan materi pelajaran, mengadakan post-test, dan mengadakan remedial.
- (4) Merencanakan dan melaksanakan program remedial. Suatu proses belajar mengajar yang ideal mengandung dua macam kegiatan yakni pengayaan mahasiswa yang sudah berhasil menguasai suatu satuan pelajaran di satu pihak dan perbaikan bagi yang belum berhasil di pihak lain.

c) Kemampuan merancang pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, dan memberikan ruang

yang luas bagi peserta didik untuk dapat mengeksplor potensi dan kemampuannya sehingga dapat dilatih dan dikembangkan serta kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

- d) Pemanfaatan teknologi pembelajaran. Dalam menyelenggarakan pembelajaran, dosen menggunakan teknologi sebagai media. Menyediakan bahan belajar dan mengadministrasikan dengan menggunakan teknologi informasi. Membiasakan peserta didik berinteraksi dengan menggunakan teknologi.
- e) Kemampuan mengevaluasi dan menilai peserta didik. Dosen memiliki kemampuan untuk mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan meliputi perencanaan, respon peserta didik, hasil belajar peserta didik, metode dan pendekatan. Untuk dapat mengevaluasi, dosen harus mampu merencanakan penilaian yang tepat, melakukan pengukuran dengan benar, dan membuat kesimpulan dan solusi secara akurat. Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengetahui prestasi belajar mahasiswa dalam kelas dan menentukan tingkat atau ranking tertentu untuk menilai kemajuan hasil belajarnya.

2) Kompetensi kepribadian

Dosen sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang dosen akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga dosen akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat atau ucapan atau perintahnya) dan “ditiru” (dicontoh sikap dan perilakunya).

Kepribadian dosen merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar peserta didik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011).

Sedangkan Surya, (2003) menyebut kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang dosen yang diperlukan agar dapat menjadi dosen yang baik.

- a) Mampu bertindak secara konsisten yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, jujur, berwibawa, dan berakhlak mulia.
- c) Mempunyai rasa bangga menjadi dosen, dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri, dan tanggung jawab yang tinggi.
- d) Mampu bersikap dan berperilaku yang disegani.
- e) Mampu menjunjung tinggi kode etik profesi dosen.

3) Kompetensi Sosial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial dosen tersebut meliputi (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011):

- a) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat. Dalam menggunakan ketiga alat komunikasi ini, dosen dapat

memberikan teladan yang baik. Artinya komunikasi yang dibangun berisi hal-hal yang positif seperti memotivasi, menasehati, memberi arahan dan sejenisnya, bukan hal-hal yang negatif seperti marah, mencela, menjelekkan, membuka aib orang lain, memfitnah dan hal-hal yang dilarang agama yang dapat membuat ketidakharmonisan sosial (Setiawati, 2011).

- b) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional. Teknologi informasi dan komunikasi berkembang dengan pesat, misalnya handphone, facebook, e-mail, twitter dan lain-lain. Seorang dosen harus memanfaatkan teknologi ini untuk kepentingan pembelajaran, bermasyarakat dan berorganisasi dengan banyak orang. Kecepatan di era globalisasi ini, dibutuhkan ketangkasan dan kepiawaian seorang dosen dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang sudah membanjiri kehidupan pribadi manusia. Oleh sebab itu, belajar dan mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sangat penting bagi dosen untuk menambah wawasan, meningkatkan kepercayaan diri, dan menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan bidang dan kebutuhannya (Setiawati, 2011).
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengemukakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan dosen dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran yang diampunya (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2011).

Sebagaimana tugas dosen pada umumnya bahwa dosen dituntut untuk mempelajari materi pelajaran yang akan diajarkannya kepada peserta didik. Dengan modal menguasai bahan, maka dosen akan dapat menyampaikan materi secara dinamis. Yang dimaksud menguasai bahan dalam hal ini tidak hanya menguasai bahan bidang studi yang akan diajarkannya yang tercantum dalam kurikulum atau silabus, namun juga dituntut menguasai bahan pengayaan atau penunjang bidang studi tersebut (Sunhaji, 2009).

Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja dosen artinya bahwa dalam diri dosen harus terdapat semua kompetensi yang dipersyaratkan. Jika ada satu kompetensi yang kurang, maka dosen belum dapat dikatakan sebagai dosen yang profesional (Mustika, Ridho dan Wahidmuri, 2010).

c. Persepsi Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen

Persepsi merupakan suatu proses diterimanya rangsangan melalui penginderaan selanjutnya seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan pengalaman-pengalaman yang ada dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti (Bruce, Kotler, Norman, Philip, Shawchuck, and Wrenn, 2010; Sunaryo, 2002).

Seorang dosen yang akan melakukan kegiatan pembelajaran harus memiliki kompetensi dosen yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, social, dan profesional. Semua kompetensi dosen tersebut harus dilakukan dengan optimal saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, baik itu didalam kelas maupun diluar kelas. Jika kompetensi dosen dapat terlaksana dengan optimal, maka mahasiswa akan mengikuti proses belajar mengajar dengan aktif.

Dengan demikian, bila persepsi mahasiswa tentang kompetensi dosen baik, maka mahasiswa juga akan mengikuti

kegiatan pembelajaran dengan baik atau ikut berpartisipasi aktif sehingga prestasi belajar yang dicapai akan meningkat.

Persepsi mahasiswa tentang kompetensi dosen adalah kesanggupan atau kemampuan seorang dosen dalam menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dalam lingkup kegiatan belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Dosen

Kompetensi dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dengan mengadopsi pendapat Sutermeister (1976) faktor yang mempengaruhi kerja karyawan, maka kompetensi dosen dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri individu dosen meliputi: latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dosen, etos kerja dosen. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar meliputi faktor situasional yaitu: iklim dan kebijakan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, gaji, lingkungan sosial dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kompetensi dosen dalam mengajar (Budiada, 2012).

2. Jenis-Jenis Dosen Perguruan Tinggi

Dosen apa saja yang ada di Indonesia? mungkin banyak dari kita yang belum tahu apa saja sih jenis-jenis dosen di perguruan tinggi Indonesia. Kita sering dengar ada dosen tetap dan tidak tetap. Namun deskripsinya seperti apa? Selain dosen tetap dan tidak tetap ternyata banyak banget jenis-jenis dosen di kampus Indonesia seperti dosen kontrak, dosen luar biasa. Apa itu dosen luar biasa?

Diatas telah penulis paparkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan,

teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

1. Selanjutnya diketahui bahwa profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:
2. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
3. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
4. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
6. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
7. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
8. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
9. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sebelumnya kita bahas, profesi dosen yang resmi sesuai dengan undang-undang, apa saja jenis-jenisnya. Menurut Produk Hukum Pendidikan Tinggi, Dosen menurut ikatan status ikatan kerja bisa dibagi atas 3 kelompok besar:

a. Dosen Tetap

Dosen tetap adalah dosen dosen yang bekerja penuh waktu, berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan

tinggi tertentu, serta mendapat pengakuan dari Dikti dengan pemberian NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional). Yang termasuk dosen tetap:

Jenis-jenis Dosen tetap

- a. Dosen CPNS/PNS
 - b. Dosen DPK Kopertis
 - c. Dosen Tetap Non PNS
 - d. Dosen Tetap Yayasan yang diangkat di Perguruan Tinggi Swasta
 - e. Dosen Asing/ Luar Negeri
- a. Dosen CPNS/PNS

Dosen PNS adalah dosen yang berkerja di Perguruan Tinggi Negeri. Dosen PNS merupakan kalangan dosen yang sudah memenuhi kualifikasi sebagai dosen dan lolos seleksi CPNS di formasi dosen pendidikan tinggi. Sehingga setiap lulusan S2 baik dari kampus dalam maupun luar negeri bisa mengikuti CPNS untuk mengisi formasi dosen.

Umumnya dosen PNS ini ditugaskan mengajar di PTN (Perguruan Tinggi Negeri). Sehingga setiap CPNS yang membuka formasi dosen biasanya memang datang dari perguruan tinggi negeri.

b. Dosen DPK Kopertis

Dosen DPK (dipekerjakan) Kopertis adalah dosen yang ditempatkan di Perguruan Tinggi Swasta, yakni seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Kopertis (Koordinator Perguruan Tinggi Swasta) yang kemudian diberi tugas atau ditugaskan untuk mengajar di salah satu perguruan tinggi yang ditunjuk oleh Kopertis.

Jadi, PNS yang masuk ke Kopertis tidak selalu bekerja di dalam Kopertis tempatnya ditugaskan. Melainkan bisa

juga diberi amanah untuk membantu suatu perguruan tinggi memenuhi target pendidikan. Sehingga tempat dinas PNS tersebut adalah sebagai Dosen DPK Kopertis.

c. Dosen Tetap Non PNS

Dosen Tetap Non PNS yang diangkat di Perguruan Tinggi Negeri sesuai persyaratan yang diatur Permendikbud no.84 Tahun 2013

d. Dosen Tetap Yayasan yang diangkat di Perguruan Tinggi Swasta

Dosen Tetap Yayasan yang diangkat di Perguruan Tinggi Swasta adalah diangkat dan diberhentikan dengan SK Yayasan dengan persyaratan yang diatur Permendikbud no.84 Tahun 2013

f. Dosen Asing/ Luar Negeri

Dosen warga negara asing/ luar negeri/ dosen asing adalah dosen yang dikontrak dengan masa kerja minimal 2 tahun dan memiliki kualifikasi setara S3/Doktor. Dosen tetap juga bisa berasal dari kalangan Warga Negara Asing dan masuk kategori dosen luar negeri.

Dosen luar negeri adalah dosen tetap yang diterima oleh dosen WNA yang sudah memenuhi kualifikasi sebagai dosen. Yakni memiliki kontrak kerja minimal 2 tahun dan memiliki ijazah S3 atau setara dengan gelar Doktor.

b. Dosen Tidak Tetap

Dosen Tidak Tetap adalah dosen kontrak yang diangkat Pimpinan PT/Yayasan selama jangka waktu tertentu, mereka berhomebase di PT yang kontrak mereka, bekerja penuh atau tidak penuh waktu, padanya diberi NUPN (Nomor Urut Pengajar Nasional)

Yang termasuk kelompok Dosen Tidak Tetap

- 1) Dosen kontrak yang tidak memenuhi SALAH SATU

persyaratan Permendikbud no. 84 Tahun 2013, mis kualifikasi belum S2 atau dikontrak di bawah 2 tahun atau bekerja tidak penuh waktu atau diangkat setelah Permendikbud disahkan dengan kondisi usia sudah di atas 50 tahun,

- 2) Dosen kontrak warga negara asing yang tidak memenuhi persyaratan dosen tetap (masa kontrak di bawah dua tahun atau tidak memiliki kualifikasi S3/Doktor)

c. Dosen Honorer

Dosen Honorer adalah Dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi tanpa ada ikatan kerja (tidak dikontrak), mereka tidak memiliki homebase, tidak didata dalam pdpt sehingga tidak memiliki NUPN. Yang termasuk kelompok Dosen Honorer:

Jenis-jenis Dosen Honorer

- 1) Dosen Pengganti
- 2) Dosen Tamu
- 3) Dosen Luar Biasa

a. Dosen Pengganti

Dosen pengganti adalah dosen yang ditunjuk untuk menggantikan dosen lain untuk sementara. Seperti halnya dosen yang digantikan tugas mengajarnya oleh Asisten Dosen.

b. Dosen Tamu

Dosen Tamu adalah dosen yang sesekali mengajar atau dosen yang diundang secara khusus oleh pihak perguruan tinggi untuk mengajar mata kuliah tertentu di momen tertentu.

c. Dosen luar biasa

Dosen luar biasa adalah biasa juga dikenal dengan sebutan dosen terbang. Bagi mahasiswa, kebanyakan memang belum mengetahui dosen dari jenis apa yang mengajar mereka di kelas. Sebab secara sekilas, atau secara kasat mata semua dosen adalah sama.

Yakni menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran, sehingga kebanyakan mahasiswa masih asing dengan status atau ikatan dinas dari semua dosen yang ditemuinya di kampus. Jadi, profesi dosen dilihat dari ikatan dinasnya dengan perguruan tinggi atau kampus tempatnya mengajar terbagi menjadi beberapa kategori.

Regulasi Tentang Jenis-jenis Dosen:

- 1) UU no. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- 2) PP no. 37 Tahun 2009 tentang Dosen
- 3) Permendikbud no. 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta

Bab II

KONSEP KINERJA DOSEN

1. Kinerja Dosen

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Sudarmayanti (1996: 144) mengartikan kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Prawirosentono (1999: 2) memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

Sedangkan Rogers dalam Mahmudi (2007:6) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan *strategic* organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawabannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Keberhasilan suatu kinerja individu dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal (dari dalam) maupun eksternal (dari luar). Natapriatna (2001: 16) mengutip pendapat Lower yang memberikan gambaran lima faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut: (1) harga diri (*self esteem*), (2) pengalaman masa lampau (*past experience*), (3) situasi aktual (*actual situation*), (4) kepribadian individu (*personality*), (5) hubungan dengan yang lain (*communications from other*).

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

- a. Harga diri (*self esteem*), 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 (*past experience*), sering menjadi tolak 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 aktual (*actual situation*). 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 (*personality*), 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 (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta *stakeholder* 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.

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. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dosen dapat diukur dari:

- a. Produktivitas yang dihasilkan oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus.
- b. Kualitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu.
- c. Banyaknya inisiatif dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu.
- d. Kerja sama dengan dosen, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi.
- e. Keberhasilan dosen dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.
- f. Kemampuan dosen dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan,
- g. Kemampuan dosen dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

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. (Martoyo, 1998: 97-98).

2. Ruang Lingkup Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan pekerjaan atau standar pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan dan dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Kinerja Pegawai secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu

tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih memahami apa yang dimaksud dengan Kinerja penulis mengemukakan pengertian kinerja menurut Mahmudi yang di kutip oleh Iwan Satibi dalam buku Manajemen Publik (2012:102) mengemukakan bahwa Kinerja yaitu: "Kesuksesan seseorang (pegawai) dalam melaksanakan suatu pekerjaan." Pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) yang dikutip oleh Iwan Satibi dalam bukunya Manajemen Publik (2012:102) adalah sebagai berikut: "Kinerja adalah gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi."

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 motivator (Depdiknas; 2007).

Dosen sebagai edukator (pendidik), memiliki kemampuan kegiatan berikut: (1) prestasi sebagai pengajar dan pendidik (untuk 12 SKS persemester), (2) membimbing mahasiswa, (3) menghasilkan buku ajar (4) menghasilkan buku bertaraf ISBN, (5) mengelola kegiatan secara mandiri dan kelompok dosen, (6) mengikuti perkembangan Iptek, (7) memberi contoh mengajar/ bimbingan yang baik.

Dosen sebagai peneliti, harus memiliki kemampuan berikut: (1) menyusun program penelitian secara mandiri dan kelompok, (2) melaksanakan penelitian internal dan eksternal, (3) menghasilkan karya-karya penelitian internal dan eksternal, (4) menghasilkan karya-karya publikasi berskala nasional dan internasional.

Dosen sebagai tenaga pengabdian kepada masyarakat, memiliki kemampuan meliputi: (1) mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat, (2) menyusun proposal pengabdian kepada masyarakat, baik internal maupun eksternal, (3) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, (4) menghasilkan karya-karya pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai administrator, memiliki kemampuan pengelolaan administrasi meliputi: (1) kegiatan belajar mengajar, (2) penelitian, (3) pengabdian kepada masyarakat, (4) kegiatan tridarma perguruan tinggi, (5) angka kredit untuk jenjang karier dosen, (6) persuratan.

Dosen sebagai Pemimpin (*Leader*), meliputi: (1) Memiliki kepribadian yang kuat, (2) Memahami kondisi rekan dosen sejawat, karyawan dan mahasiswa dengan baik, (3) Memiliki visi dan memahami misi program studi, (4) Kemampuan mengambil keputusan, (5) Kemampuan berkomunikasi.

Dosen sebagai inovator, meliputi: (1) Kemampuan mencari/ menemukan gagasan baru untuk kemajuan program studi, (2) Kemampuan melaksanakan pembaharuan di program studi. Dosen sebagai motivator, meliputi: (1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), (2) Kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik), (3) Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dosen dalam penelitian ini adalah prestasi/ hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sebagai wujud tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya yang dibebankannya.

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 tridharma perguruan tinggi (7) melaksanakan tugas tridharma 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.

3. Beban Kerja Dosen

Beban Kerja Dosen merupakan Kegiatan tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen yang meliputi bidang: Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, dan Penunjang Kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, beban kerja dosen harus terdistribusi secara proposional dan terukur pada semua bidang kegiatan tridharma perguruan tinggi.

Beban Kerja Dosen antara lain:

1. Tugas pendidikan dan penelitian sedikit sepadan dengan 9 sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan
2. Tugas pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundangan undangan
3. Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang-undangan
4. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks
5. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun

1). Bidang Pendidikan

1. Perkuliahan/tutorial dan menguji serta, kegiatan pendidikan di laboratorium, pratik keguruan, praktek
2. Membimbing seminar mahasiswa
3. Membimbing KKN, PKN, Praktik kerja lapangan
4. Membimbing tugas akhir
5. Penguji pada ujian akhir
6. Mengembangkan program perkuliahan
7. Mengembangkan bahan pengajaran
8. Menyampaikan orasi ilmiah
9. Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan
10. Membina dosen yang lebih rendah jabatannya; Melaksanakan kegiatan data *sharing*

2). Bidang Penelitian dan Pengembangan Karya Ilmiah

1. Menghasilkan karya penelitian
2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah
3. Mengedit/menyuting karya ilmiah
4. Membuat rancangan dan karya teknologi
5. Membuat rancangan karya seni

3). Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat

1. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/ pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya
2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan peneltian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat
3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat
4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan
5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat

4). Bidang Penunjang Tridharma

1. Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi
2. Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah
3. Menjadi anggota organisasi profesi
4. Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga
5. Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional
6. Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah
7. Mendapat tanda jasa/penghargaan
8. Menulis buku pelajaran SLTA kebawah
9. Mempunyai prestasi dibidang olahraga/kesenian/sosial

Beban kerja dosen secara ideal dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi paling sedikit 12 SKS dan paling banyak 16 SKS pada setiap semester sesuai kualifikasi akademiknya. Dengan demikian kinerja tugas dosen adalah capaian hasil seorang dosen dalam melaksanakan sejumlah tugas tridharma yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya selama satu semester.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Profesor atau Guru Besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan luaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan

sebagai berikut. (1) tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; (2) tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan; (3) tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan (4) tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS (5) tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, membagi variabel-variabel menjadi tiga subvariabel, yaitu variabel eksogen berupa tunjangan kinerja (X_1) motivasi kerja (X_2), dan disiplin (X_3), sedangkan variabel endogen kinerja dosen (Y). Sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh kausalitas antarvariabel penelitian tersebut dan ingin mendiskripsikan bagaimana kausalitas antarvariabel tersebut bisa terjadi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. *Neuman W Lawrence* (2003) mengemukakan: Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa responden tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Menurut *David Kline* : 1980) Penelitian survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Walaupun metode survei ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif.

Selanjutnya *Kerlinger* (1973) Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun

psikologis.

Dari beberapa pendapat tentang penelitian survei yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa metode penelitian survei adalah metode kuantitatif dipergunakan dalam rangka mendapatkan data yang telah terjadi maupun sedang terjadi serta yang akan datang mengenai pendapat, keyakinan, perilaku, karakteristik, hubungan variabel, untuk menguji hipotesis, pada variabel sosiologis maupun psikologis, dan hasil penelitian cenderung generalisasi.

Alasan peneliti menggunakan metode survei ini, adalah sesuai dengan permasalahan yang peneliti angkat dengan 4 variabel X_1, X_2, X_3 (sebagai variabel bebas) dan Y (sebagai variabel terikat) yang akan menelusuri dan mengungkap hubungan kausalitas antara variabelbebas terhadap variabel terikat (pengaruh tunjangan kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja dosen).

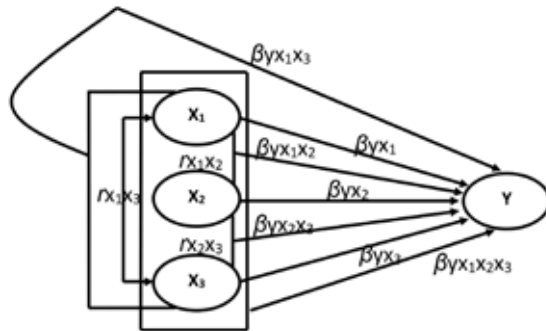
Penelitian survei ini memfokuskan pada analisis pengaruh, variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y), kausalitas antar variabel (X_1, X_2, X_3), serta pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Pedekatan survei ini dilakukan melalui penyebaran sederetan angket/kuesioner mengenai tunjangan kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja dosen. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi untuk memenuhi tujuan penelitian.

Riduan dan Kuncoro (2006:83) regresi adalah proses memperkirakan secara sistematis tentang yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi digunakan antara lain menurut Riduan dan Kuncoro (2006:83) adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

Riduwan dan Kuncoro (2006:84) asumsi-asumsi model regresi berpusat pada (1) data yang dianalisis jenis data interval dan ratio; (2) data dipilih secara acak dan random; (3) data yang dihubungkan berdistribusi normal; (4) data yang dihubungkan berpola linier; (5) data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Adapun alasan peneliti menggunakan analisis regresi tersebut adalah karena pada penelitian ini akan menelusuri hubungan kausalitas antara variabel bebas yang telah dirumuskan terhadap variabel terikat. Analisis regresi yang dimaksud dapat berupa analisis regresi sederhana maupun analisis regresi ganda.

Variabel-variabel Tunjangan Kinerja (X_1); Motivasi kerja (X_2); Disiplin kerja (X_3); Kinerja dosen (Y) akan dianalisis sesuai dengan konstalasi hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar : 3.1 Konstalasi Masalah Penelitian

Keterangan :

X_1 : Tunjangan Kinerja

X_2 : Motivasi kerja

X_3 : Disiplin kerja

Y : Kinerja dosen

β_{ij} : Koefisien regresi

r_{ij} : Koefisien korelasi

Prosedur penelitian dimaksudkan, agar peneliti dapat memberikan hasil maksimal dengan langkah-langkah yang benar serta meminimalisir kekeliruan yang sekecil-kecilnya. Disamping itu, untuk menetapkan data yang memiliki validitas dan realibilitas yang tinggi. Mula-mula diadakan persiapan, yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah sampai hipotesis penelitian dan dilanjutkan dengan asumsi-asumsi dari kajian kepustakaan, membuat kisi-kisi penyusunan instrumen, penyusunan pra instrumen penelitian, membuat model inventori dalam bentuk instrumen sementara, lalu dijustifikasi inventori oleh dosen pembimbing (pakar); setelah dinyatakan layak kemudian diujicobakan di luar lokasi yang sebenarnya. Hasil ujicoba tersebut akan dianalisis item dengan uji validitas dan realibilitas instrumen dengan uji *Alfa Cronbach*. Apakah semua item sudah valid dan reliabel jika tidak, dibuang, jika benar-benar valid dan reliabel maka digunakan.

Item yang sudah valid dan reliabel tersebut dihimpun menjadi instrumen yang sudah jadi, kemudian disebarkan kepada penelitian yang sebenarnya. Dari hasil penyebaran instrumen tersebut ditabulasikan sesuai dengan variabel yang diteliti. Data tersebut kemudian dideskripsikan dengan statistik deskriptif. Sebelum diuji dengan teknik analisis regresi, data tersebut diberlakukan uji prasyarat (uji normalitas dan uji linieritas) dan uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji auto korelasi, dan uji heterokedastisitas). Uji regresi diawali dengan analisis regresi sederhana, dilanjutkan dengan analisis regresi ganda. Dari hasil uji regresi tersebut ditemukan hasil temuan penelitian, yang kemudian disimpulkan, implementasi dan rekomendasi.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya keberadaan populasi penelitian merupakan salah satu aspek yang harus diketahui sebelum penelitian dilaksanakan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen IAIN Curup dengan status ASN. Berdasarkan data dari Subbag Kepegawaian IAIN Curup Per Maret 2021 dosen yang berstatus ASN berjumlah 148 orang. Kesemua Dosen ASN tersebut menjadi populasi dalam penelitian ini. Dari sejumlah populasi tersebut dapat peneliti rincikan sebagai berikut:

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2019:131) Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Senada dengan juga menurut Riduan dan Kuncoro (2006:40). Pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Riduwan dan Kuncoro (2006:41) *Simple Random Sampling* adalah Cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Alasan karena subyek penelitian dosen di IAIN Curup berjumlah 113 orang yang peneliti jadikan responden mereka semua sejenis berstatus sebagai dosen ASN di IAIN Curup.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga teknik observasi, interview, dan angket. Sugiyono (2013:224) Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penjelasan ketiga teknik pengumpulan data sbb.:

1. Teknik Observasi

Teknik observasi menurut Riduan adalah Teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Margono, observasi digunakan untuk melihat dan mengamati perubahan fenomena-fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan perubahan atas penilaian tersebut, bagi pelaksana observer untuk melihat moment tertentu, sehingga mampu memisahkan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan. Penelitian ini, menggunakan teknik observasi *non participant observation* dengan alasan karena peneliti hanya akan melihat secara langsung pengaruh kausalitas antara variabel.

2. Teknik Interview

Teknik *interview* adalah salah satu teknik pengumpulan data pada penelitian, baik penelitian kualitatif maupun kuantitatif. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa teknik *interview* dapat digunakan pada penelitian kuantitatif jika peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. penelitian ini menggunakan *Interview* tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara. Poin-poin data yang dibutuhkan meliputi : data jumlah dosen yang

berstatus ASN pada tiga Fakultas di jajaran IAIN Curup; dokumen berbagai kewajiban administrasi dosen seperti RPS, RBKD, LBKD, SKP Dosen, dokumen laporan kinerja dosen, dokumen pembayaran Tukin Dosen, dan lain-lain yang terkait dengan administrasi dosen.

3. Teknik *Kuesioner*

Sugiyono (2019:219) *Kuesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Endang (2018:70) Angket adalah alat untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesiner langsung kepada responden dengan alasan bahwa karena responden berstatus semuanya dosen dan bekerja pada satu lembaga yang sama di IAIN Curup.

Indikator-indikator yang akan digali melalui angket tersebut antara lainnya: Pertama, angket kinerja dosen dengan lima indikatornya; efektifitas, pelayanan tepat waktu, tanggung jawab/efesiensi, inisiatif, dan kreatifitas berikut dengan pengembangan dari masing-masing indikator tersebut yang melahirkan 42 pertanyaan; Kedua, angket tunjangan kinerja dosen dengan tiga indikatornya; efek pemberian tunjangan, kepuasan pemberian tunjangan, dan penghargaan dan penghormatan profesi, dengan pengembangan dari masing-masing indikator tersebut, maka lahirlah 30 pertanyaan; Ketiga, angket motivasi kerja dosen dengan tiga indikatornya; dorongan akan keberhasilan, dorongan kerja keras, dan dorongan untuk tanggung jawab dengan pengembangan dari masing-masing indikator tersebut maka lahirlah pertanyaan sebanyak 40; Keempat, angket disiplin kerja dosen dengan empat indikatornya; tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, ketegasan, kepatuhan, dan hubungan kemanusiaan dengan pengembangan dari masing-masing indikator maka lahirlah 31 pertanyaan.

D. Pengembangan Angket Penelitian

Pengembangan angket menurut *Colton* dan *Covert* (2007:5) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena, merekam informasi yang ditujukan untuk penilaian dan pengambilan keputusan. *An instrument is a tool for measuring, observing, or documenting quantitative data.* Instrumen adalah alat untuk mengukur, mengamati, atau mendokumentasikan data (*Creswell* 2012:151). *Suharsimi Arikunto* (2006:160) Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. pengembangan angket penelitian ini bertitik awal dari variabel-variabel penelitian, lalu diolah melalui pendapat dan teori, maka akan melahirkan definisi konsep. Dari definisi konsep, maka akan melahirkan indikator. Dari indikator lalu dikembangkan, maka akan melahirkan definisi operasional. Dari definisi operasional lalu dikembangkan, akan melahirkan sub indikator. Dari sub indikator lalu dikembangkan, maka melahirkan butir-butir angket dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan.

1. Angket Penelitian Variabel Kinerja dosen (Y)

a. Definisi Operasional

Defenisi Operasional Kinerja Dosen yang diambil dari rumusan definisi konsep yang telah dikemukakan pada BAB II merupakan perasan dari 11 pendapat yang bersumber pada hasil penelitian yang telah dipublis di jurnal. Maka definisi operasional Kinerja dosen adalah efektifitas capaian pekerjaan dosen, pelayanan tepat waktu, tanggung jawab keilmuan, memiliki inisiatif, dan kreatifitas yang dinamis . Dapat diurai dari definisi operasional tersebut menjadi lima indikator. Dari masing-masing indikator tersebut lahir dan bersumber dari beberapa pendapat.

2. Angket Penelitian Variabel Tunjangan Kinerja (X_1)

a. Definisi Operasional

Defenisi operasional Tunjangan Kinereja diambil dari rumusan defenisi konsep yang telah dikemukakan pada BAB II, yang merupakan perasan dari 11 regulasi dan pendapat dari hasil penelitian yang sudah dipublis pada jurnal. Maka defenisi operasional Tunjangan Kinerja adalah Efek pemberian tunjangan kinerja motivasi kerja lebih baik disiplin kerja meningkat kinerja dosen sesuai harapan dan kepuasan pemberian tunjangan sesuai harapan serta sesuai dengan usaha yang dilakukan. Dapat diurai dari defenisi operasional tersebut menjadi tiga indikator. Dari masing-masing indikator tersebut bersumber dari beberapa regulasi dan pendapat ahli, maka lahir sub-sub indikator dan melahirkan 30 pertanyaan.

3. Angket Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X_2)

a. Definisi Operasional

Definisi operasional Motivasi Kerja diambil dari rumusan defenisi konsep yang telah dikemukakan pada BAB II, merupakan perasan dari 16 pendapat dari hasil penelitian yg telah dipublis pada jurnal. Maka defenisi operasional Motivasi Kerja adalah dorongan akan keberhasilan, dorongan kerja keras dalam melakukan pekerjaan, dan dorongan untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dapat diurai dari defenisi operasional tersebut menjadi tiga indikator. Dari masing-masing indikator tersebut lahir dari berbagai sumber dan pendapat.

4. Angket Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X_3)

a. Definisi Operasional

Definisi operasional diambil dari rumusan defenisi konsep yang telah dikemukakan pada BAB II, merupakan perasan dari 15 pendapat dari hasil penelitian yang telah dipublis dalam jurnal. Maka defenisi operasional Disiplin Kerja adalah Tujuan pekerjaan

dan kemampuan pekerjaan, ketegasan, kepatuhan, dan hubungan kemanusiaan. Dari masing-masing indikator tersebut, lahir dari berbagai sumber dan pendapat.

E. Ujicoba Angket Penelitian

Pengertian validitas menurut Walizer (1987) adalah tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan dengan bantuan operasional yang telah dikembangkan. Aritonang R (2007) validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrument itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimasukkan untuk diukur. Uraikan di atas, menunjukkan bahwa ujicoba validitas dan realibilitas angket tersebut adalah angket yang telah dibuat dan sebelum dipergunakan untuk disebar kepada responden, maka diujicobakan terlebih dahulu kepada populasi diluar dari pada responden sebagai sampel yang sebenarnya. Dari hasil ujicoba tersebut lalu dianalisis apakah sudah valid dan reliabel, yang tidak valid dibuang dan yang valid dipergunakan untuk disebar nantinya kepada responden yang dijadikan sampel sesungguhnya.

F. Menguji Validitas dan Realibilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan pada dua sisi. Pertama uji validitas logis, yaitu memvalidasi ke tim ahli (pakar) guna untuk mengukur dari segi kedalaman pertanyaan pada angket dan penggunaan kalimat yang mudah dimengerti. Kedua uji validitas pada sisi empirik, yaitu uji coba validitas ke lapangan terhadap 30 dosen selebih dari 118 dosen yang dijadikan sebagai responden sampel sesungguhnya. Hal tersebut dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Butir Pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid berarti tidak memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Butir tersebut sebaiknya di-*drop*.

b. Perhitungan Realibilitas

Perhitungan realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data. Untuk menentukan reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Langkah-langkah mencari nilai realibiltas dengan metode *Alpha Cronbach* (Riduwan dan Koncoro, 2006: 221) adalah:

Langkah 1 : Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Dimana:

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

Langkah 2 : Menjumlahkan Varians semua item dengan rumus :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

Dimana:

$\sum S_i$ = Jumlah varians semua item

$S_1, S_2, \dots, S_n$ = Varians item ke-1,2,3,...,n

Langkah 3 : Menghitung Varians total dengan rumus :

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

S_t = Varians total

$\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat item X_t

$(\sum X_t)^2$ = Jumlah item X_t dikuadratkan

N = Jumlah responden

Langkah 4 : Menghitung nilai *Alfa Cronbach* dengan rumus :

$$Y_{kk} = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana :

Y_{kk} = Koefisien reliabilitas instrumen (*Alpha Cronbach*)

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor butir

S_t = Varians skor total

Adapun kriteria yang dipergunakan untuk menentukan tinggi rendahnya reliabilitas instrumen menggunakan klasifikasi berdasarkan *Guillford*, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Kurang dari tidak memiliki korelasi

memiliki korelasi rendah

memiliki korelasi sedang

memiliki korelasi tinggi

memiliki korelasi rendah

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data Sugiyono, Merupakan proses penelitian adalah hal yang sangat sulit, sebab butuh kerja keras, cara berpikir yang kreatif, serta wawasan yang cukup tinggi... teknik analisis data satu penelitian dengan penelitian lainnya tidak bisa disamakan, terutama mengenai metode yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan **statistik deskriptif** dan **statistik inferesial**.

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Setelah dilakukan perhitungan validitas dan realibilitas hasil dari ujicoba instrumen penelitian, peneliti mendapatkan instrumen final. Instrumen final inilah yang akan disebarluaskan kepada sampel yang ada. Data yang diperoleh dari penelitian ini terlebih dahulu akan dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif baik dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excell* 2007, maupun dengan *Software* khusus statistik SPSS (*Statistikal Product and Service Solutions*) Versi 16. Pada pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif akan dilihat nilai *mean*, *std error of mean*, *median*, *mode*, *std deviation*, *variance*, *range*, *minimum*, *maximum*, dan *sum* masing-masing variabel penelitian.

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Uji prasyarat meliputi; Uji Normalitas dan Uji Linieritas:

a. Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif, maka selanjutnya akan dilakukan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diolah berdistribusi normal dalam artian bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi

yang sama. Sebaran data harus dianalisis untuk mengetahui apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut pada path diagram.

Perhitungan uji normalitas data ini juga dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows Release 16.0* yaitu pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika $\text{Sig} < 0,05$ maka pendistribusian data tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel eksogen mempunyai hubungan yang linier dengan variabel endogen. Untuk mendeteksi apakah model linier atau tidak dapat dilakukan Pengambilan keputusan jika $\text{Sig} > 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah diterima, dan sebaliknya jika $\text{Sig} < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah ditolak.

Bab IV

JENIS-JENIS TUNJANGAN DOSEN DAN CARA MENDAPATKANNYA

Bagi Anda yang baru saja menekuni profesi sebagai dosen mungkin di masa awal akan penasaran dengan besaran gaji yang diterima. Sebagai dosen muda memang biasanya gaji yang diterima masih terbatas.

Mengapa? Sebab belum mendapatkan satu atau beberapa tunjangan dosen yang memang mendongkrak gaji bulanan pemilik profesi ini. Dosen sendiri dikenal sebagai profesi yang memiliki banyak jenis tunjangan, semakin lama menjadi dosen dan semakin tinggi jabatan akademis yang diduduki.

Maka jenis tunjangan yang diterima semakin beragam yang tentunya akan memberikan nilai total gaji yang jauh dari sekedar lumayan. Lalu, apa saja jenis tunjangan tersebut dan bagaimana mendapatkannya? Berikut penjelasannya.

1. Jenis Tunjangan untuk Dosen

Usaha memang selalu memberikan hasil yang sepadan, hal ini berlaku pula bagi para dosen. Sebab dengan usaha untuk terus produktif selama menjadi dosen maka sejumlah tunjangan dosen bisa dikantongi secara rutin. Baik bulanan maupun setiap beberapa bulan sekali.

Secara umum dosen memiliki kesempatan untuk menerima satu atau beberapa tunjangan sekaligus. Adapun jenis dari tunjangan dosen ini antara lain:

a. Tunjangan Profesi Dosen

Jenis tunjangan pertama yang akan diterima seorang dosen produktif adalah tunjangan profesi. Agar bisa mendapatkan tunjangan ini maka dosen perlu mengurus sertifikasi profesi atau sertifikasi dosen.

Proses untuk mendapatkan sertifikasi ini memang tidak mudah, namun jika sudah berhasil didapatkan maka tinggal panen hasilnya. Salah satunya dari adanya tunjangan profesi ini.

Khusus untuk dosen PNS akan menerima tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Sedangkan untuk dosen PTS nilai tunjangan disesuaikan dengan penyetaraan tingkat dan juga masa kerja.

b. Tunjangan Khusus Dosen

Jenis kedua dari daftar tunjangan dosen adalah tunjangan khusus, dan ditujukan kepada dosen PNS. Tunjangan ini diberikan ketika dosen tersebut diberi tugas untuk mengabdikan di sebuah daerah. Sehingga diberikan tunjangan khusus dengan nilai satu kali gaji pokok.

c. Tunjangan Kehormatan

Jenis tunjangan berikutnya adalah tunjangan kehormatan yang diberikan kepada dosen dengan jabatan akademik profesor. Nilai tunjangan ini adalah dua kali dari gaji pokok dosen tersebut.

d. Tunjangan Tugas Tambahan

Apabila dosen memiliki tugas tambahan terkait jabatan akademik yang dipegang, maka akan memperoleh tunjangan tugas tambahan. Adapun tugas tambahan ini seperti menjadi rektor, dekan, pembantu rektor, pembantu dekan, dan sebagainya.

e. Honor Menulis Publikasi Ilmiah

Dosen yang menyusun karya ilmiah dan kemudian mempublikasikannya akan memperoleh honor atau bayaran khusus

diluar gaji pokok. Honor ini sendiri menjadi bentuk apresiasi terhadap produktivitas dosen dalam menyusun karya ilmiah berkualitas.

f. Honor Royalti

Khusus untuk dosen yang aktif menulis buku dan kemudian dicetak sekaligus dipublikasikan. Maka setiap buku yang terjual akan memberikan royalti sekian persen, bisa diambil per tahun dengan nilai yang lumayan.

g. Honor Menjadi Pembicara

Apabila seorang dosen diundang untuk menjadi pembicara atau narasumber sebuah seminar atau acara apapun. Maka akan menerima tunjangan dosen berupa honor sebagai pembicara. Nilainya disesuaikan dengan kebijakan penyelenggara acara atau sesuai kesepakatan bersama di awal.

2. Cara Mendapatkan Tunjangan Dosen

Berbagai jenis tunjangan dosen di atas pada dasarnya bisa diterima oleh setiap dosen. Supaya bisa mendapatkannya maka perlu memenuhi satu syarat wajib yaitu memiliki sertifikasi dosen. Sehingga untuk dosen S2 sebaiknya segera mengurus dan mengikuti program sertifikasi dosen. Sehingga tidak lagi menerima gaji pokok melainkan ada sejumlah tambahan dari tunjangan-tunjangan yang sudah disebutkan di atas.

Proses untuk meraih sertifikasi dosen sendiri memang tidak mudah, sehingga bisa dikatakan hanya dosen tertentu yang sudah memenuhi kualifikasi bisa menerima berbagai tunjangan dosen.

Sebagai bentuk persiapan, maka mulailah dari sekarang ketiak masih menjadi dosen muda atau mungkin Asisten Ahli untuk mempersiapkan diri mengikuti sertifikasi dosen. Sebab syarat untuk bisa mengikutinya cukup banyak. Salah satu yang termudah adalah

menjadi dosen tetap dengan masa kerja minimal dua tahun. Jadi, pastikan aktif mengajar dan menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya. Sekaligus produktif dalam menulis karya ilmiah, sehingga memiliki sejumlah karya yang sudah terpublikasi.

Semakin produktif dan aktif menjadi dosen maka semakin membuka kesempatan untuk mendapatkan sejumlah tunjangan dosen yang dijelaskan di atas.

3. Kiat Lolos Sertifikasi Dosen

Meskipun jenis tunjangan dosen cukup beragam, namun tidak semua dosen bisa mendapatkan semuanya. Misalnya saja tidak semua dosen memperoleh sertifikasi profesi, sehingga tidak ada tunjangan rutin dari pemerintah.

Lain halnya jika dosen tersebut sudah punya sertifikasi dan kemudian aktif mengisi seminar sebagai pembicara. Maka akan mendapatkan tunjangan dari dua sumber sekaligus. Apabila seorang dosen memang ingin mendapatkan lebih banyak pemasukan dari tunjangan dosen.

Maka ada baiknya mengupayakan untuk meraih sertifikasi dosen, sehingga bisa memperoleh tunjangan rutin. Hanya saja untuk bisa lolos sertifikasi memang tidak mudah. Seperti melihat data di tahun 2014 lalu.

Ketika pemerintah membuka kuota sertifikasi sampai 25.000 orang namun yang berhasil lolos hanya 10 ribuan orang saja. Sebab persyaratannya memang banyak dan belum tentu semua dosen bisa memenuhinya.

Hanya saja susah bukan berarti mustahil untuk dilakukan, karena masih banyak dosen yang berhasil meraihnya. Besar kemungkinan Anda juga memiliki kesempatan yang sama di kemudian hari. Memperbesar kesempatan tersebut, berikut beberapa kiat untuk lolos sertifikasi dosen:

1. Menyiapkan TOEFL, TOEP, dan TPA

Kunci untuk sukses meraih sertifikasi dosen pada dasarnya adalah memenuhi semua persyaratannya. Salah satunya hasil tes TOEFL, namun akan lebih aman jika menyiapkan pula hasil tes TOEP dan TPA.

Menyiapkan sejak jauh-jauh hari akan memenuhi persyaratan administratif tersebut, sehingga bisa fokus ke persyaratan lain. Sebab persyaratannya banyak dan beberapa butuh waktu lama untuk menyiapkannya.

2. Menghindari Kesalahan Teknis

Kesalahan teknis adalah hal sepele namun memiliki potensi menggagalkan sertifikasi dosen, sehingga gagal pula untuk mendapatkan tunjangan dosen. Jadi, kendala teknis ini sebaiknya dihindari.

Adapun kesalahan teknis yang dimaksudkan disini adalah kesalahan dalam mengunggah dokumen persyaratan sertifikasi di situs Forlap Dikti. Cek betul semua data tersebut terunggah dengan baik dan hasilnya jelas, baru kemudian dikirimkan.

3. Mengantongi SK Inpassing

Salah satu syarat untuk mengikuti sertifikasi dosen adalah memiliki SK Inpassing, yakni surat keterangan yang menyatakan kesetaraan pangkat yang diberikan kepada dosen bukan PNS dan memiliki jabatan akademik di kampus tempatnya mengajar.

Proses mengurus SK inpassing sendiri bisa 1 minggu bisa juga lebih, maka perlu diurus sejak awal. Sebab perlu mengurus dulu di universitas tempat mengajar kemudian dilanjutkan ke kopertis masing-masing daerah.

4. Aktif dalam Beberapa Hal

Calon dosen yang mendapat sertifikasi juga harus aktif dalam beberapa kegiatan yang termuat di dalam Tri Dharma Perguruan

Tinggi. Mulai dari aktif mempublikasikan jurnal baik itu jurnal lokal, nasional, maupun internasional.

Selain itu juga perlu aktif dalam melakukan proceeding (tempat publikasi paper – mirip dengan jurnal) baik itu proceeding lokal, nasional, maupun internasional. Sehingga dosen harus super sibuk untuk bisa memenuhi syarat dari sertifikasi dosen.

5. Disiplin Latihan Soal

Proses mendapatkan tunjangan dosen lewat perolehan sertifikasi juga akan melewati tahap ujian soal. Hal ini tentu sudah diketahui oleh semua dosen, sehingga jauh sebelum sertifikasi diikuti. Sebaiknya sudah rutin melakukan latihan soal, sehingga di hari H lebih siap dan sigap dalam mengerjakan ujian sertifikasi dosen tersebut.

6. Menyiapkan CV dan Deskripsi Terbaik

Menulis CV dan deskripsi juga menjadi syarat untuk mengajukan diri mengikuti sertifikasi dosen. Apa yang ditulis di dalamnya harus singkat, padat, dan jelas dalam menyampaikan kemampuan yang dimiliki. Supaya maksimal dan di hari H tinggal di copy paste saja, maka perlu disusun jauh-jauh hari.

Mengantongi sertifikasi dosen selain menjadi pintu gerbang untuk mendapatkan tunjangan dosen, juga menjadi bukti sudah menjadi dosen profesional dan status diakui. Sehingga bisa lebih nyaman dalam berkarir sebagai dosen.

Berhubung sertifikasi dosen tidak mudah untuk didapatkan, maka melakukan persiapan penting sesuai uraian di atas adalah hal penting. Supaya punya peluang lebih besar untuk meraih sertifikasi tersebut.

Bab V

PENGUJIAN ANALISIS DATA PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran terdapat karakteristik distribusi sebar dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu variabel kinerja dosen (Y), variabel tunjangan kinerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) dosen IAIN Curup. Di samping itu juga, disajikan perhitungan tentang persyaratan analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas, serta pada akhirnya dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan pembahasan hasil penelitian. Pengolahan hasil penelitian dilakukan baik secara manual maupun dengan bantuan (1) *Microsoft Excel* 2010 dan (2) *Software* khusus statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 23. Selanjutnya, dibahas terkait penemuan baru penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis sistem parametrik, yaitu analisis regresi sederhana dan ganda. Pada pengujian persyaratan analisis ini dilakukan pengujian normalitas dan Linieritas agar hasil regresi dapat digunakan untuk menarik kesimpulan.

Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan adalah menguji persyaratan normalitas masing-masing variabel.

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilaksanakan dengan uji *Liliefors*. Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data populasi kedua variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan memenuhi hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : Data populasi berdistribusi normal

H_1 : data populasi tidak berdistribusi normal

H_0 diterima jika lebih kecil dari , maka distribusi normal. Jika lebih besar dari L_{TABEL} , maka data tidak berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable kinerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan untuk sebaran galat taksiran berdasarkan model regresi diperoleh $L_{hitung}=0,0788$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada $n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$, adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Variabel Tunjangan Kinerja Dosen (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable tunjangan kinerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan untuk sebaran galat taksiran berdasarkan model regresi diperoleh $L_{hitung} = 0,0830$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada $n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable motivasi kerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan untuk sebaran galat taksiran berdasarkan

model regresi diperoleh $L_{hitung} = 0,0794$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada $n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

d. Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X3).

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable disiplin kerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan L_{hitung} untuk sebaran galat taksiran berdasarkan model regresi diperoleh $L_{hitung} = 0,0798$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada $n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas Liliefors

No	Variabel	Nilai	Pada $n = 113$ L_{tabel} $\alpha=0,05$	Keputusan
1.	Y	0,0788	0,0833	Berdistribusi normal
2.	X1	0,0830	0,0833	Berdistribusi normal
3.	X2	0,0794	0,0833	Berdistribusi normal
4.	X3	0,0798	0,0833	Berdistribusi normal

Sedangkan pengujian dengan menggunakan SPSS 23 “*one sample Kolmogorov-Smirnov Test*”, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut : 1) Klik *Analyze*; 2) Klik *Nonparametric Tests*; 3) Pilih *1-Sample K.S*; 4) Pindahkan semua variable ke dalam kolom

Test Variable List; 5) Pilih *Normal* pada *Test Distribution*; 6) Klik Ok.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		KINERJA DOSEN	TUNJANGAN KINERJA	MOTIVASI KERJA	DISIPLIN KERJA
N		113	113	113	113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	129.2920	96.3717	123.3805	90.5664
	Std. Deviation	15.88557	12.89670	15.64752	12.06743
Most Extreme Differences	Absolute	.042	.047	.048	.058
	Positive	.042	.025	.048	.031
	Negative	-.037	-.047	-.045	-.058
Test Statistic		.042	.047	.048	.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.00 for windows diperoleh nilai *Asymp Sig (2 Tailed)* masing-masing variabel sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

3. Uji Linieritas

Untuk menguji Linieritas data penelitian diajukan hipotesis:

- Ha : Distribusi pasangan uji variabel dependen atas variabel independen berpola linier.
- Ho : Distribusi pasangan uji variabel dependen atas variabel independen tidak berpola linier.

Pengujian linieritas dengan menggunakan SPSS 23, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut : 1) Klik *Analyze*; 2) Klik *Compare Means*; 3) Pilih *Means*; 4) Pindahkan (Y) ke *Dependent List*; 5)

Pindahkan (X_1) ke *Independent List*; 6) Klik *Option*, pilih *Test for linearity pada statistics for first layer*; 7) Klik *Continue*; 8) Klik *Ok*; 9) Jika $\text{sig} > 0.05$, maka dapat disimpulkan pengujian tersebut adalah linier.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS 23.00 for windows* diperoleh Tabel annava untuk uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Linieritas Regresi

Pasangan Uji	Uji F	Signifikan- si	Alpha	Kondisi	Simpulan
(Y) atas (X_1)	0,910	0,629	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Linier
(Y) atas (X_2)	0,980	0,525	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Linier
(Y) atas (X_3)	1,403	0,104	0,05	$\text{Sig} > \text{Alpha}$	Linier

Berdasarkan analisis Tabel ANOVA pada tabel di atas nilai F_{hitung} *deviation from linierity* untuk pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel tunjangan kinerja (X_1) sebesar 0.910 dengan nilai $[\text{sig} = 0,629] > [\alpha = 0,05]$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis tentang linieritas skor pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel tunjangan kinerja (X_1) menerima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel tunjangan kinerja (X_1) distribusi berpola linier.

Sedangkan nilai F_{hitung} *deviation from linierity* untuk pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.980 dengan nilai $[\text{sig} = 0,525] > [\alpha = 0,05]$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis tentang linieritas skor pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) menerima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) distribusi berpola linier.

Demikian pula nilai F_{hitung} *deviation from linierity* untuk pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 1.043 dengan nilai $[sig = 0,104] > [\alpha = 0,05]$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis tentang linieritas skor pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel disiplin kerja (X_3) menerima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel disiplin kerja (X_3) distribusi berpola linier.

DESKRIPSI HASIL DATA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian yang diperoleh dari lapangan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data atau distribusi data berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak, dan distribusi frekuensi. Angka-angka yang disajikan, setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistika deskriptif, menggambarkan nilai rata-rata, median, simpangan baku, varians dan disertai grafik dalam bentuk histogram.

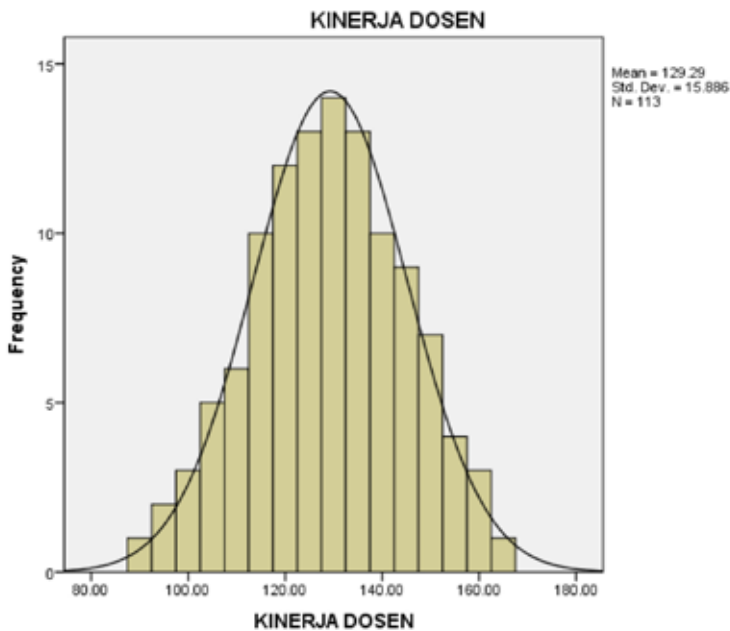
Berdasarkan banyaknya variabel dan mengacu pada masalah penelitian, maka dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu variabel kinerja dosen (Y), variabel tunjangan kinerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel disiplin kerja (X3) dosen IAIN Curup. Dari data yang diperoleh, dapat dideskripsikan distribusi masing-masing variabel, berupa *range*, *minimum*, *maximum*, *sum*, *mean*, *std deviation*, dan *variance*. Hasil deskripsi dapat dilihat pada table berikut ini:

a. Variabel Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 90 dan skor tertinggi 166 dengan rentangan 76. Total skor tersebut diperoleh dari 40 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 40 dan 200. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata = 129,2920; simpangan baku = 15,89957; dan varian = 252,351. Dapat dilihat

pada table 4.1. variabel kinerja dosen.

Sedangkan bentuk histogram dari variabel kinerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Histogram variabel Kinerja Dosen

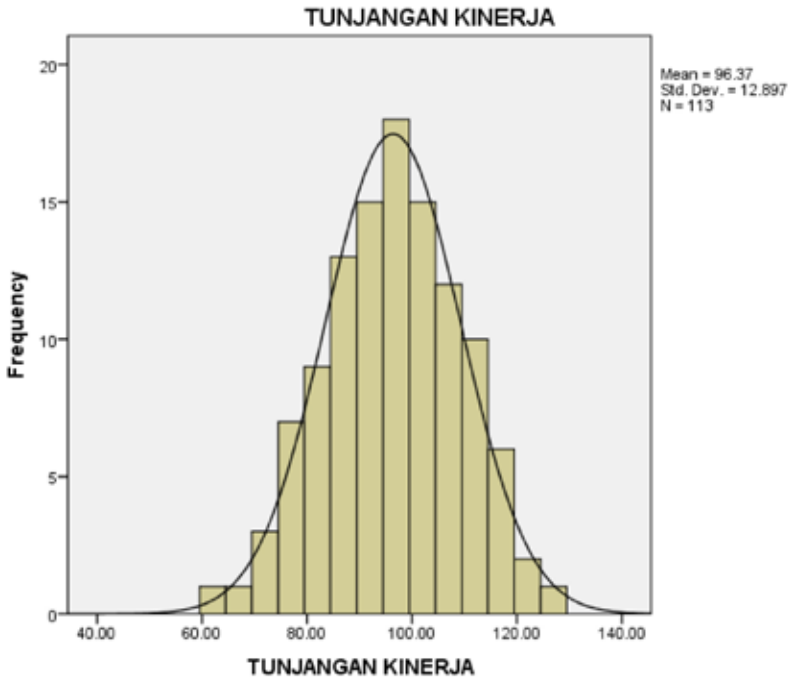
Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel kinerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 129,29; std dev = 15,886; dan N = 113.

b. Variabel Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel tunjangan kinerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 62 dan skor tertinggi 127 dengan rentangan 65. Total skor tersebut diperoleh dari 30 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 30 dan 150. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata =

96,3717; simpangan baku = 12,89670; dan varian = 166,325. Dapat dilihat pada table 4.1. variabel tunjangan kinerja.

Sedangkan bentuk histogram dari variabel tunjangan kinerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Histogram variabel Tunjangan Kinerja

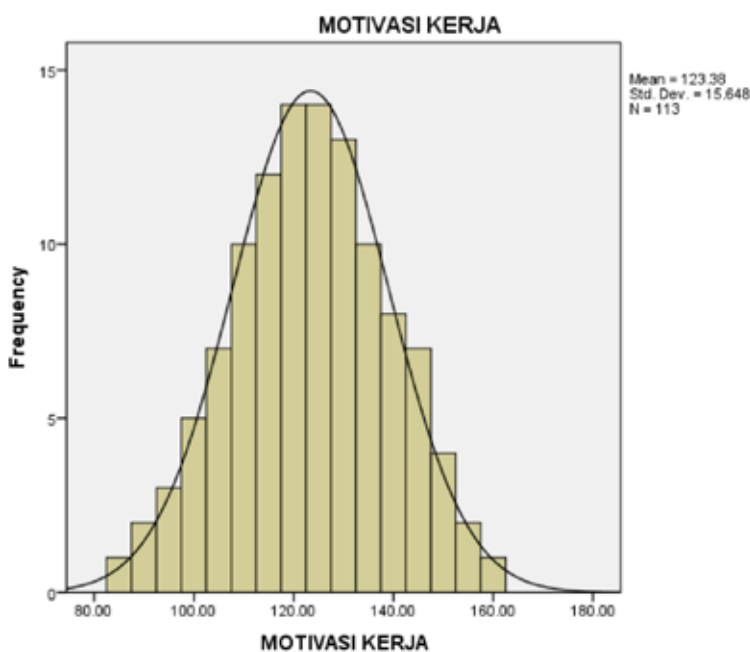
Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel tunjangan kinerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 96,37; std dev = 12,897; dan N = 113.

c. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel motivasi kerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 85

dan skor tertinggi 160 dengan rentangan 21. Total skor tersebut diperoleh dari 38 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 38 dan 190. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata = 123,3805; simpangan baku = 15,64752; dan varian = 244,845. Dapat dilihat pada table 4.1. variabel motivasi kerja.

Sedangkan bentuk histogram dari varabel motivasi kerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



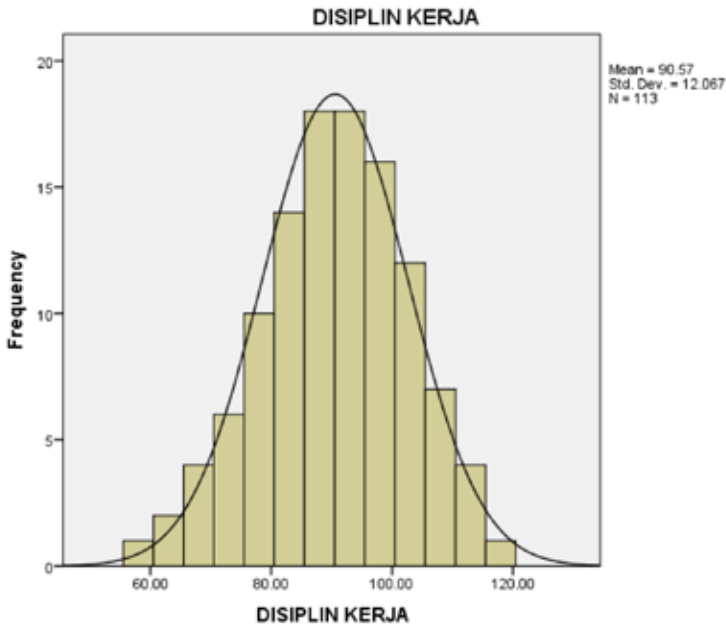
Gambar 4.3. Histogram variabel Motivasi Kerja

Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel motivasi kerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 123,38; std dev = 15,648; dan N =113.

d. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel disiplin kerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 58 dan skor tertinggi 116 dengan rentangan 58. Total skor tersebut diperoleh dari 28 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 28 dan 140. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata = 90,5664; simpangan baku = 12,06743; dan varian = 145,623. Dapat dilihat pada tabel 4.1. variabel disiplin kerja.

Sedangkan bentuk histogram dari variabel disiplin kerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4.Histogram variabel Disiplin Kerja.

Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel disiplin kerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 90,57; std dev = 12,067; dan N =113.

Tabel 4.1.Rangkuman Analisis Statistik Masing-Masing Variabel

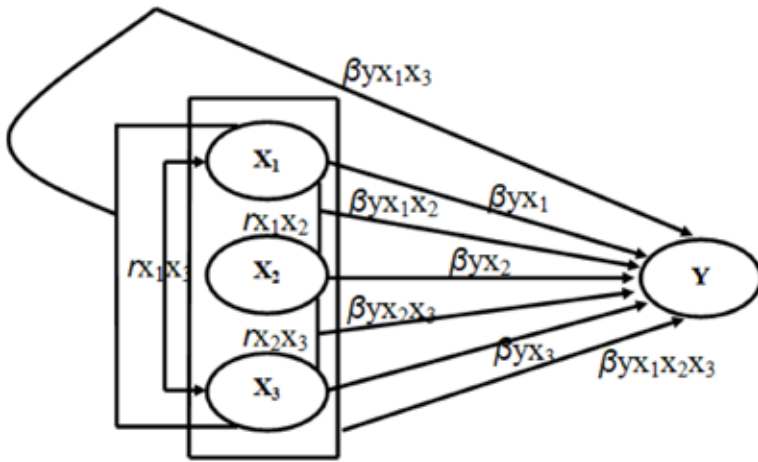
Descriptives

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
KINERJA DOSEN	113	76.00	90.00	166.00	14610.00	129.2920	15.88557	252.351
TUNJANGAN KINERJA	113	65.00	62.00	127.00	10890.00	96.3717	12.89670	166.325
MOTIVASI KERJA	113	75.00	85.00	160.00	13942.00	123.3805	15.64752	244.845
DISIPLIN KERJA	113	58.00	58.00	116.00	10234.00	90.5664	12.06743	145.623
Valid N (listwise)	113							

2. Pengujian Hipotesis

Telaah statistika menyatakan bahwa untuk tujuan peramalan/ pendugaan nilai Y atas dasar nilai X_1, X_2 , dan X_3 pola hubungan yang sesuai adalah pola hubungan kausal antarvariabel. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya untuk memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausalitas) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan Regresi berganda merupakan hubungan kausalitas beberapa variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Selain regresi sederhana dan ganda, pada penelitian ini juga menganalisis hubungan korelasi sederhana antara variabel bebas, yaitu variabel tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2); variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3); serta variabel tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3).

Varibel-variabel Tunjangan Kinerja (X_1); Motivasi kerja (X_2); Disiplin kerja (X_3); Kinerja dosen (Y) dianalisis sesuai dengan konstalasi hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar : 4.3 Konstalasi Masalah penelitian

Keterangan:

X_1 : Tunjangan Kinerja

X_2 : Motivasi kerja

X_3 : Disiplin kerja

Y : Kinerja dosen

β_{ij} : Koefisien regresi

r_{ij} : Koefisien korelasi

Asumsi-asumsi model regresi dan korelasi terpusat pada (1) data yang dianalisis jenis data interval dan ratio; (2) data yang dipilih secara acak (random); (3) data yang dihubungkan berdistribusi normal; (4) data yang dihubungkan berpola linier; (5) dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Jika salah satu tidak terpenuhi persyaratan tersebut analisis regresi dan korelasi tidak dapat dilakukan. Analisis regresi sederhana dan berganda dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Pengujian analisis regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Klik *Analyze* → Klik *Regression* → Pilih *Linear*; 2) Pindahkan *Prestasi Belajar Siswa (Y)* ke *Dependent*; 3) Pindahkan *Penggunaan Fasilitas Belajar (X1)* ke *Independent* →Klik *Ok*; 4) Jika $\text{sig} < 0.05$, maka dapat disimpulkan pengujian tersebut adalah signifikan. Sedangkan Uji Korelasi diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut : 1) Klik *Analyze*; 2) Klik *Corellate*; 3) Pilih *Bivariatte*; 4) Pindahkan *(X1)*, *(X2)* dan *(X3)* ke *Variables*; 5) Klik *Ok*; 6)Jika $\text{sig} = 0.000$, maka dapat disimpulkan pengujian tersebut signifikan.

- a. **Pengujian Hipotesis 1:** tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi sederhana program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4.Anova dan Coefficients Variabel YX_1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25133.228	1	25133.228	891.268	.000 ^b
	Residual	3130.135	111	28.199		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN KINERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.352	3.783		4.587	.000
	TUNJANGAN KINERJA	1.162	.039	.943	29.854	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

$$Y^{\wedge}=a+bX_1=17,352+0,943X_1$$

Pada Coefficients variabel YX_1 menggambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Konstanta sebesar 17,352 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 17,352. Koefisien regresi sebesar 0,943 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,943.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel tunjangan kinerja terhadap variabel kinerja dosen sebagai berikut:

- Ha : tunjangan kinerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
 Ho : tunjangan kinerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik:

- Ha : $P_{YX_1} \neq 0$
 Ho : $P_{YX_1} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa kolom Sig (Signifikan pada Coefficients Variabel YX_1 ternyata nilai probabilitas Sig = 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,00$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Simpulan bahwa tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

- b. **Pengujian Hipotesis 2:** motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi sederhana program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Anova dan Coefficients Variabel YX_2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26303.897	1	26303.897	1490.065	.000 ^b
	Residual	1959.466	111	17.653		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.454	3.155		2.679	.008
	MOTIVASI KERJA	.979	.025	.965	38.601	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Pada Coefficients variabel YX_2 menggambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_2 = 8,454 + 0,965X_2$$

Konstansta sebesar 8,454 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 8,454. Koefisien regresi sebesar 0,965 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,965.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja dosen sebagai berikut:

- Ha : Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
- Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
- Ha : $P_{YX_2} \neq 0$
- Ho : $P_{YX_2} = 0$

Hipotesis dalam bentuk statistik:

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa kolom Sig (Signifikan pada Coefficients Variabel YX_1 ternyata nilai probabilitas Sig = 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,00$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Simpulan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

- c. **Pengujian Hipotesis 3:** disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi sederhana program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Anova dan Coefficients Variabel YX_3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26782.930	1	26782.930	2008.132	.000 ^b
	Residual	1480.433	111	13.337		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.235	2.613		.000
	DISIPLIN KERJA	1.281	.029	.973	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Pada Coefficients variabel YX_3 menggambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX_3 = 13,235 + 0,973X_3$$

Konstansta sebesar 13,235 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja (X_3), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 13,235. Koefisien regresi sebesar 0,973 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,973.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja dosen sebagai berikut:

Ha : Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik:

$$H_a : P_{YX_3} \neq 0$$

$$H_o : P_{YX_3} = 0$$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa kolom Sig (Signifikan pada Coefficients Variabel YX_3 ternyata nilai probabilitas Sig = 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,00$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Simpulan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

d. Pengujian Hipotesis 4: tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2).

Hasil analisis korelasi program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Correlations Variabel X_1X_2

Correlations			
		TUNJANGAN KINERJA	MOTIVASI KERJA
TUNJANGAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil korelasi bahwa besarnya hubungan tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,955 atau ($r_{x_1x_2} = 0,955$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja.

Sumbangan tunjangan kinerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,955^2 \times 100\% = 91,20\%$. Maknanya sumbangan 91,20% variabel motivasi kerja ini dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan sisanya 8,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau [$0,05 > 0,000$], maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2).

- e. **Pengujian Hipotesis 5:** motivasi kerja (X_2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

Hasil analisis korelasi program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Correlations Variabel X_2X_3

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	DISIPLIN KERJA
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.982**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.982**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil korelasi bahwa besarnya hubungan motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) yang dihitung

dengan koefisien korelasi adalah 0,982 atau ($r_{x_2x_3} = 0,982$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sumbangan motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,982^2 \times 100\% = 96,43\%$. Maknanya sumbangan 96,43% variabel disiplin kerja ini dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan sisanya 3,57% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja (X_2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

- f. **Pengujian Hipotesis 6:** tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

Hasil analisis korelasi program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Correlations Variabel X_1X_3

Correlations			
		TUNJANGAN KINERJA	DISIPLIN KERJA
TUNJANGAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.966**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.966**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil korelasi bahwa besarnya hubungan tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,966 atau ($r_{x_2x_3} = 0,966$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja.

Sumbangan tunjangan kinerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,966^2 \times 100\% = 93,31\%$. Maknanya sumbangan 93,31% variabel disiplin kerja ini dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan sisanya 6,69% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

- g. Pengujian Hipotesis 7:** tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Anova dan Coefficients Variabel YX_1X_2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26451.889	2	13225.945	803.133	.000 ^b
	Residual	1811.474	110	16.468		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, TUNJANGAN KINERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.688	3.049		2.850	.005
	TUNJANGAN KINERJA	.302	.101	.245	2.998	.003
	MOTIVASI KERJA	.742	.083	.731	8.948	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y , X_1 , dan X_2 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut:

H_a : Tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

H_o : Tunjangan kinerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik:

H_a : $P_{YX_1X_2} \neq 0$

H_o : $P_{YX_1X_2} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y , X_1 , dan X_2 menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut:

Konstansta sebesar 8,688 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) , maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 8,688. Koefisien regresi sebesar 0,245 dan 0,731 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja dan motivasi kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,245 dan 0,731.

- h. Pengujian Hipotesis 8:** motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Anova dan Coefficients Variabel YX_2X_3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26845.955	2	13422.978	1041.710	.000 ^b
	Residual	1417.407	110	12.886		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.194	2.729		4.103	.000
	MOTIVASI KERJA	.252	.114	.249	2.212	.029
	DISIPLIN KERJA	.960	.148	.729	6.486	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y, X_2 , dan X_3 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut :

Ha : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Ho : Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik :

Ha : $P_{YX_2X_3} \neq 0$

Ho : $P_{YX_2X_3} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi ganda bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y, X_2 , dan X_3 menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_2 X_2 + b_3 X_3 = 11,194 + 0,249X_2 + 0,729X_3$$

Konstanta sebesar 11,194 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,194. Koefisien regresi sebesar 0,249 dan 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan

(karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,249 dan 0,729.

- i. **Pengujian Hipotesis 9:** tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Anova dan Coefficients Variabel YX_1X_3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26784.963	2	13392.482	996.465	.000 ^b
	Residual	1478.400	110	13.440		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TUNJANGAN KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.120	2.639		4.971	.000
	TUNJANGAN KINERJA	.041	.105	.033	.389	.698
	DISIPLIN KERJA	1.239	.112	.942	11.086	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y , X_1 , dan X_3 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut.

- Ha : Tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
- Ho : Tunjangan kinerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik:

$$H_a : P_{YX_1X_3} \neq 0$$

$$H_o : P_{YX_1X_3} = 0$$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi ganda bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y , X_1 , dan X_3 menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_3 X_3 = 13,120 + 0,033X_1 + 0,942X_3$$

Konstanta sebesar 11,194 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,194. Koefisien regresi sebesar 0,249 dan 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,249 dan 0,729.

- j. **Pengujian Hipotesis 10:** tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan

signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Anova dan Coefficients Variabel $YX_1X_2X_3$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26846.101	3	8948.700	688.234	.000 ^b
	Residual	1417.262	109	13.002		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TUNJANGAN KINERJA, MOTIVASI KERJA

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.176	2.746		4.070	.000
	TUNJANGAN KINERJA	.011	.104	.009	.106	.916
	MOTIVASI KERJA	.251	.116	.247	2.168	.032
	DISIPLIN KERJA	.951	.173	.722	5.506	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y, X_1 , X_2 dan X_3 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut:

- Ha : Tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
- Ho : Tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik:

$$H_a : P_{YX_1X_2X_3} \neq 0$$

$$H_o : P_{YX_1X_2X_3} = 0$$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi ganda bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y, X_1, X_2 , dan X_3 menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 = 11,176 + 0,009X_1 + 0,247X_2 + 0,722X_3$$

Konstanta sebesar 11,176 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,176. Koefisien regresi sebesar 0,009; 0,247; dan 0,722 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,009; 0,247; dan 0,722.

Bab VII

HASIL, TEMUAN BARU, DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran terdapat karakteristik distribusi sebar dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu variabel kinerja dosen (Y), variabel tunjangan kinerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) dosen IAIN Curup. Di samping itu juga, disajikan perhitungan tentang persyaratan analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas, serta pada akhirnya dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan pembahasan hasil penelitian. Pengolahan hasil penelitian dilakukan baik secara manual maupun dengan bantuan (1) *Microsoft Excel* 2010 dan (2) *Software* khusus statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 23. Selanjutnya, dibahas terkait penemuan baru penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian.

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis sistem parametrik, yaitu analisis regresi sederhana dan ganda. Pada pengujian persyaratan analisis ini dilakukan pengujian normalitas dan Linieritas agar hasil regresi dapat digunakan untuk menarik kesimpulan.

Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan adalah menguji persyaratan normalitas masing-masing variabel.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilaksanakan dengan uji *Liliefors*. Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data populasi kedua variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan memenuhi hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : Data populasi berdistribusi normal

H_1 : data populasi tidak berdistribusi normal

H_0 diterima jika lebih kecil dari, maka distribusi normal. Jika lebih besar dari, maka data tidak berdistribusi normal.

1) Uji Normalitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable kinerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan L_{hitung} untuk sebaran galat taksiran berdasarkan model regresi diperoleh $L_{hitung} = 0,0788$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada $n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Variabel Tunjangan Kinerja Dosen (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable tunjangan kinerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan untuk sebaran galat taksiran berdasarkan model regresi diperoleh $L_{hitung} = 0,0830$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada $n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3) Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable motivasi kerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan untuk sebaran galat taksiran berdasarkan model regresi diperoleh $L_{hitung} = 0,0794$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada

$n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4) Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X3).

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variable disiplin kerja dosen IAIN Curup diketahui bahwa $[F(Z_i)-S(Z_i)]$ yang disimbolkan dengan L_{hitung} untuk sebaran galat taksiran berdasarkan model regresi diperoleh $L_{hitung} = 0,0798$ bila dibandingkan dengan nilai kritis pada $n = 113$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ adalah $L_{Tabel} = 0,0833$, maka $L_{hitung} < L_{Tabel}$. Dengan demikian data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas Liliefors

No	Variabel	Nilai L_{hitung}	Pada $n = 113$ L_{tabel} $\alpha=0,05$	Keputusan
1.	Y	0,0788	0,0833	Berdistribusi normal
2.	X1	0,0830	0,0833	Berdistribusi normal
3.	X2	0,0794	0,0833	Berdistribusi normal
4.	X3	0,0798	0,0833	Berdistribusi normal

Sedangkan pengujian dengan menggunakan SPSS 23 “one sample Kolmogorov-Smirnov Test”, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut : 1) Klik *Analyze*; 2) Klik *Nonparametric Tests*; 3) Pilih *1-Sample K.S*; 4) Pindahkan semua variable ke dalam kolom *Test Variable List*; 5) Pilih *Normal pada Test Distribution*; 6) Klik *Ok*.

Tampilan tabel *output* pada pengujian tersebut adalah:

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA DOSEN	TUNJANGAN KINERJA	MOTIVASI KERJA	DISIPLIN KERJA
N		113	113	113	113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	129.2920	96.3717	123.3805	90.5664
	Std. Deviation	15.88557	12.89670	15.64752	12.06743
Most Extreme Differences	Absolute	.042	.047	.048	.058
	Positive	.042	.025	.048	.031
	Negative	-.037	-.047	-.045	-.058
Test Statistic		.042	.047	.048	.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.00 for windows diperoleh nilai *Asymp Sig (2 Tailed)* masing-masing variabel sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Untuk menguji Linieritas data penelitian diajukan hipotesis :

- Ha : Distribusi pasangan uji variabel dependen atas variabel independen berpola linier.
- Ho : Distribusi pasangan uji variabel dependen atas variabel independen tidak berpola linier.

Pengujian linieritas dengan menggunakan SPSS 23, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut : 1) Klik *Analyze*; 2) Klik *Compare Means*; 3) Pilih *Means*; 4) Pindahkan (Y) ke *Dependent List*; 5) Pindahkan (X1) ke *Independent List*; 6) Klik *Option*, pilih *Test for linearity pada statistics for first layer*; 7) Klik *Continue*; 8) Klik *Ok*;

9) Jika $\text{sig} > 0.05$, maka dapat disimpulkan pengujian tersebut adalah linier.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS 23.00 for windows* diperoleh Tabel annava untuk uji linieritas sebagai berikut :

Tabel 4.3. Hasil Uji Linieritas Regresi

Pasangan Uji	Uji F	Signifikansi	Al-pha	Kondisi	Simpulan
(Y)atas(X_1)	0,910	0,629	0,05	Sig>Alpha	Linier
(Y)atas(X_2)	0,980	0,525	0,05	Sig>Alpha	Linier
(Y)atas(X_3)	1,403	0,104	0,05	Sig>Alpha	Linier

Berdasarkan analisis Tabel ANOVA pada tabel di atas nilai $F_{\text{hitung}} \text{ deviation from linierity}$ untuk pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel tunjangan kinerja (X_1) sebesar 0.910 dengan nilai $[\text{sig} = 0,629] > [\alpha = 0,05]$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis tentang linieritas skor pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel tunjangan kinerja (X_1) menerima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel tunjangan kinerja (X_1) distribusi berpola linier.

Sedangkan nilai $F_{\text{hitung}} \text{ deviation from linierity}$ untuk pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.980 dengan nilai $[\text{sig} = 0,525] > [\alpha = 0,05]$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis tentang linieritas skor pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) menerima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) distribusi berpola linier.

Demikian pula nilai $F_{\text{hitung}} \text{ deviation from linierity}$ untuk pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 1.043 dengan nilai $[\text{sig} = 0,104] > [\alpha = 0,05]$. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis tentang linieritas skor pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel disiplin kerja (X_3) menerima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi pasangan uji variabel kinerja dosen (Y) atas variabel disiplin kerja (X_3) distribusi berpola linier.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

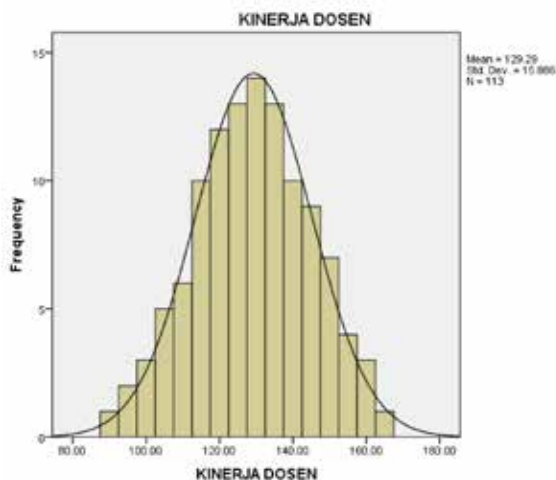
Deskripsi data penelitian yang diperoleh dari lapangan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data atau distribusi data berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak, dan distribusi frekuensi. Angka-angka yang disajikan, setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistika deskriptif, menggambarkan nilai rata-rata, median, simpangan baku, varians dan disertai grafik dalam bentuk histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan mengacu pada masalah penelitian, maka dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu variabel kinerja dosen (Y), variabel tunjangan kinerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel disiplin kerja (X3) dosen IAIN Curup. Dari data yang diperoleh, dapat dideskripsikan distribusi masing-masing variabel, berupa *range*, *minimum*, *maximum*, *sum*, *mean*, *std deviation*, dan *variance*. Hasil deskripsi dapat dilihat pada table berikut ini:

a. Variabel Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 90 dan skor tertinggi 166 dengan rentangan 76. Total skor tersebut diperoleh dari 40 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 40 dan 200. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata = 129,2920; simpangan baku = 15,89957; dan varian = 252,351. Dapat dilihat pada table 4.1. variabel kinerja dosen.

Sedangkan bentuk histogram dari variabel kinerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



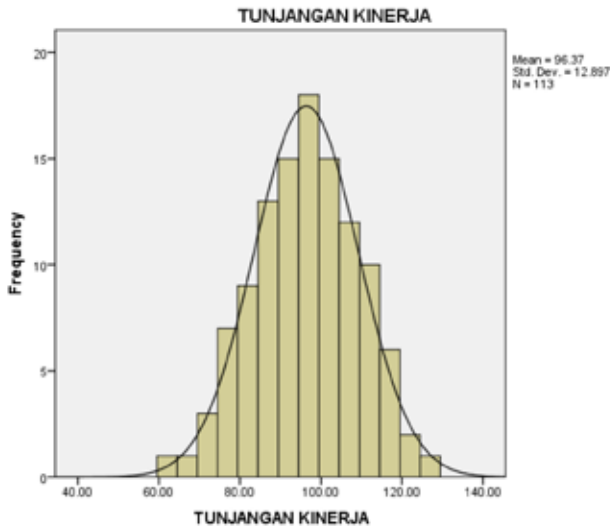
Gambar 4.1 Histogram variabel Kinerja Dosen

Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel kinerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 129,29; std dev = 15,886; dan N = 113.

b. Variabel Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel tunjangan kinerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 62 dan skor tertinggi 127 dengan rentangan 65. Total skor tersebut diperoleh dari 30 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 30 dan 150. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata = 96,3717; simpangan baku = 12,89670; dan varian = 166,325. Dapat dilihat pada table 4.1. variabel tunjangan kinerja.

Sedangkan bentuk histogram dari variabel tunjangan kinerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



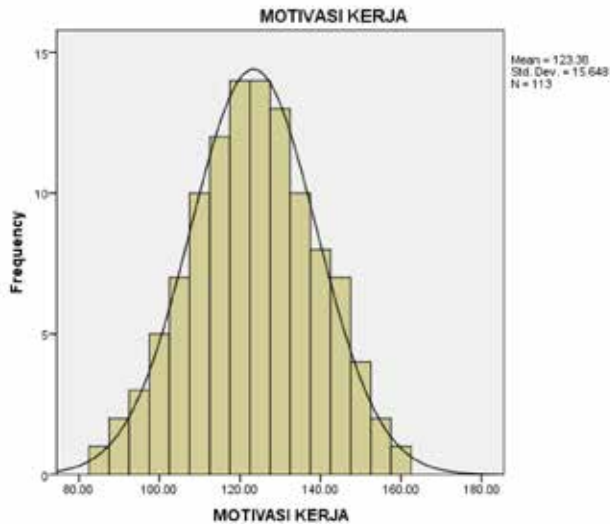
Gambar 4.2. Histogram variabel Tunjangan Kinerja

Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel tunjangan kinerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 96,37; std dev = 12,897; dan N = 113.

c. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel motivasi kerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 85 dan skor tertinggi 160 dengan rentangan 21. Total skor tersebut diperoleh dari 38 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 38 dan 190. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata = 123,3805; simpangan baku = 15,64752; dan varian = 244,845. Dapat dilihat pada table 4.1. variabel motivasi kerja.

Sedangkan bentuk histogram dari varabel motivasi kerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



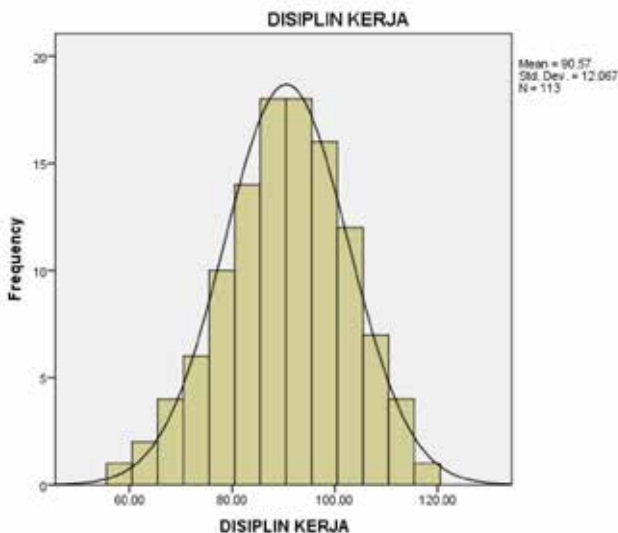
Gambar 4.3. Histogram variabel Motivasi Kerja

Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel motivasi kerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 123,38; std dev = 15,648; dan N =113.

d. Variabel Disipin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap variabel disiplin kerja dosen IAIN Curup diperoleh skor terendah 58 dan skor tertinggi 116 dengan rentangan 58. Total skor tersebut diperoleh dari 28 butir pertanyaan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 28 dan 140. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata = 90,5664; simpangan baku = 12,06743; dan varian = 145,623. Dapat dilihat pada tabel 4.1. variabel disiplin kerja.

Sedangkan bentuk histogram dari varabel disiplin kerja dosen IAIN Curup adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4.Histogram variabel Disiplin Kerja.

Terlihat bahwa pada bentuk histogram variabel disiplin kerja dosen IAIN Curup di atas membentuk kurva normal dengan nilai mean = 90,57; std dev = 12,067; dan N =113.

Tabel 4.1.Rangkuman Analisis Statistik Masing-Masing Variabel

Descriptives

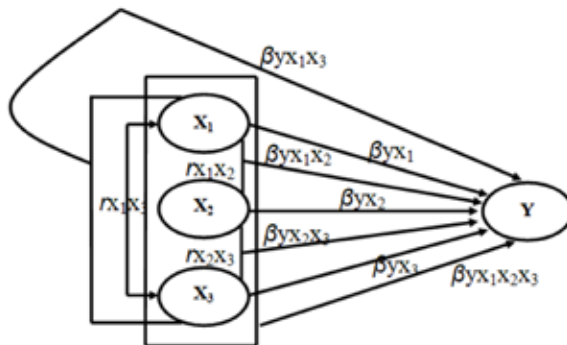
Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
KINERJA DOSEN	113	76.00	90.00	166.00	14610.00	129.2920	15.88557	252.351
TUNJANGAN KINERJA	113	65.00	62.00	127.00	10890.00	96.3717	12.89670	166.325
MOTIVASI KERJA	113	75.00	65.00	160.00	13942.00	123.3805	15.64752	244.845
DISIPLIN KERJA	113	58.00	58.00	116.00	10234.00	90.5664	12.06743	145.623
Valid N (listwise)	113							

3. Pengujian Hipotesis

Telaah statistika menyatakan bahwa untuk tujuan peramalan/ pendugaan nilai Y atas dasar nilai X_1 , X_2 , dan X_3 pola hubungan yang sesuai adalah pola hubungan kausal antarvariabel. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya untuk memprediksi variabel terikat (Y)

apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausalitas) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan Regresi berganda merupakan hubungan kausalitas beberapa variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Selain regresi sederhana dan ganda, pada penelitian ini juga menganalisis hubungan korelasi sederhana antara variabel bebas, yaitu variabel tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2); variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3); serta variabel tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3).

Varibel-variabel Tunjangan Kinerja (X_1); Motivasi kerja (X_2); Disiplin kerja (X_3); Kinerja dosen (Y) dianalisis sesuai dengan konstalasi hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 4.3 Konstalasi masalah penelitian

Keterangan :

X_1 : Tunjangan Kinerja

X_2 : Motivasi kerja

X_3 : Disiplin kerja

Y : Kinerja dosen

β_{ij} : Koefisien regresi

r_{ij} : Koefisien korelasi

Asumsi-asumsi model regresi dan korelasi terpusat pada (1) data yang dianalisis jenis data interval dan ratio; (2) data yang dipilih secara acak (random); (3) data yang dihubungkan berdistribusi normal; (4) data yang dihubungkan berpola linier; (5) dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Jika salah satu tidak terpenuhi persyaratan tersebut analisis regresi dan korelasi tidak dapat dilakukan. Analisis regresi sederhana dan berganda dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Pengujian analisis regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut : 1) Klik *Analyze* → Klik *Regression* → Pilih *Liniear*; 2) Pindahkan *Prestasi Belajar Siswa (Y)* ke *Dependent*; 3) Pindahkan *Penggunaan Fasilitas Belajar (X1)* ke *Independent* → Klik *Ok*; 4) Jika $\text{sig} < 0.05$, maka dapat disimpulkan pengujian tersebut adalah signifikan. Sedangkan Uji Korelasi diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut : 1) Klik *Analyze*; 2) Klik *Corellate*; 3) Pilih *Bivariatte*; 4) Pindahkan *(X1)*, *(X2)* dan *(X3)* ke *Variables*; 5) Klik *Ok*; 6) Jika $\text{sig} = 0.000$, maka dapat disimpulkan pengujian tersebut signifikan.

a. Pengujian Hipotesis 1: tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi sederhana program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Anova dan Coefficients Variabel YX_1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25133.228	1	25133.228	891.268	.000 ^b
	Residual	3130.135	111	28.199		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.352	3.783		4.587	.000
	TUNJANGAN KINERJA	1.162	.039	.943	29.854	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Pada Coefficients variabel YX_1 menggambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_1 = 17,352 + 0,943X_1$$

Konstanta sebesar 17,352 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 17,352. Koefisien regresi sebesar 0,943 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,943.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel tunjangan kinerja terhadap variabel kinerja dosen sebagai berikut:

H_a : tunjangan kinerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

H_o : tunjangan kinerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik :

H_a : $P_{YX_1} \neq 0$

H_o : $P_{YX_1} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa kolom Sig (Signifikan pada Coefficients Variabel YX_1 ternyata nilai probabilitas Sig = 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,00$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Simpulan bahwa tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

- b. Pengujian Hipotesis 2:** motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi sederhana program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5.Anova dan Coefficients Variabel YX_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26303.897	1	26303.897	1490.065	.000 ^b
	Residual	1959.466	111	17.653		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.454	3.155		2.679	.008
	MOTIVASI KERJA	.979	.025	.965	38.601	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Pada Coefficients variabel YX_2 menggambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_2 = 8,454 + 0,965X_2$$

Konstansta sebesar 8,454 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 8,454. Koefisien regresi sebesar 0,965 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,965.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja dosen sebagai berikut :

- Ha : Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
- Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik :

$$Ha : P_{YX_2} \neq 0$$

$$Ho : P_{YX_2} = 0$$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa kolom Sig (Signifikan pada Coefficients Variabel YX_1 ternyata nilai probabilitas Sig = 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,00$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Simpulan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

- c. **Pengujian Hipotesis 3:** disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi sederhana program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Anova dan Coefficients Variabel YX_3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26782.930	1	26782.930	2008.132	.000 ^b
	Residual	1480.433	111	13.337		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.235	2.613		5.066	.000
	DISIPLIN KERJA	1.281	.029	.973	44.812	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Pada Coefficients variabel YX_3 menggambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_3 = 13,235 + 0,973X_3$$

Konstansta sebesar 13,235 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja (X_3), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 13,235. Koefisien regresi sebesar 0,973 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,973.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja dosen sebagai berikut:

- Ha : Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
- Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik :

$$H_a : P_{YX_3} \neq 0$$

$$H_o : P_{YX_3} = 0$$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa kolom Sig (Signifikan pada Coefficients Variabel YX_3 ternyata nilai probabilitas Sig = 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,00$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Simpulan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

- d. Pengujian Hipotesis 4:** tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2).

Hasil analisis korelasi program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7. Correlations Variabel X_1X_2

Correlations			
		TUNJANGAN KINERJA	MOTIVASI KERJA
TUNJANGAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil korelasi bahwa besarnya hubungan tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,955 atau ($r_{x_1x_2} = 0,955$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja.

Sumbangan tunjangan kinerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,955^2 \times 100\% = 91,20\%$. Maknanya sumbangan 91,20% variabel motivasi kerja ini dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan sisanya 8,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau [$0,05 > 0,000$], maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2).

- e. **Pengujian Hipotesis 5:** motivasi kerja (X_2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

Hasil analisis korelasi program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Correlations Variabel X_2X_3

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	DISIPLIN KERJA
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.982**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.982**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil korelasi bahwa besarnya hubungan motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,982 atau ($r_{x_2x_3} = 0,982$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sumbangan motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,982^2 \times 100\% = 96,43\%$. Maknanya sumbangan 96,43% variabel disiplin kerja ini dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan sisanya 3,57% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja (X_2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

- f. **Pengujian Hipotesis 6:** tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

Hasil analisis korelasi program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Correlations Variabel X_1X_3

Correlations			
		TUNJANGAN KINERJA	DISIPLIN KERJA
TUNJANGAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.966**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.966**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil korelasi bahwa besarnya hubungan tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,966 atau ($r_{x_2x_3} = 0,966$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja.

Sumbangan tunjangan kinerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,966^2 \times 100\% = 93,31\%$. Maknanya sumbangan 93,31% variabel disiplin kerja ini dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan sisanya 6,69% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau [$0,05 > 0,000$], maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

- g. Pengujian Hipotesis 7:** tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Anova dan Coefficients Variabel YX_1X_2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26451.889	2	13225.945	803.133	.000 ^b
	Residual	1811.474	110	16.468		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, TUNJANGAN KINERJA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.688	3.049		2.850	.005
TUNJANGAN KINERJA	.302	.101	.245	2.998	.003
MOTIVASI KERJA	.742	.083	.731	8.948	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y, X_1 , dan X_2 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut :

Ha : Tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Ho : Tunjangan kinerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik :

Ha : $P_{YX_1X_2} \neq 0$

Ho : $P_{YX_1X_2} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya

koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y, X₁, dan X₂ menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y^{\wedge}=a+b_1 X_1+b_2 X_2=8,688+0,245X_1+0,731X_2$$

Konstansta sebesar 8,688 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) , maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 8,688. Koefisien regresi sebesar 0,245 dan 0,731 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja dan motivasi kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,245 dan 0,731.

h. Pengujian Hipotesis 8: motivasi kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11. Anova dan Coefficients Variabel YX₂X₃

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26845.955	2	13422.978	1041.710	.000 ^b
Residual	1417.407	110	12.886		
Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.194	2.729		.000
	MOTIVASI KERJA	.252	.114	.249	.029
	DISIPLIN KERJA	.960	.148	.729	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y, X_2 , dan X_3 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut:

- Ha : Motivasi kerjadan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup
- Ho : Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik:

$$Ha : P_{YX_2 \times X_3} \neq 0$$

$$Ho : P_{YX_2 \times X_3} = 0$$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi ganda bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y, X_2 , dan X_3 menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y^r = a + b_2 X_2 + b_3 X_3 = 11,194 + 0,249X_2 + 0,729X_3$$

Konstansta sebesar 11,194 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,194. Koefisien regresi sebesar 0,249 dan 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,249 dan 0,729.

- i. **Pengujian Hipotesis 9:** tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Anova dan Coefficients Variabel YX1X3

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26784.963	2	13392.482	996.465	.000 ^b
Residual	1478.400	110	13.440		
Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TUNJANGAN KINERJA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.120	2.639		4.971
	TUNJANGAN KINERJA	.041	.105	.033	.389
	DISIPLIN KERJA	1.239	.112	.942	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y , X_1 , dan X_3 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut.

Ha : Tunjangan kinerjadan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Ho : Tunjangan kinerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik:

Ha : $P_{YX_{1 \times 3}} \neq 0$

Ho : $P_{YX_{1 \times 3}} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi ganda bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y, X_1 , dan X_3 menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_3 X_3 = 13,120 + 0,033X_1 + 0,942X_3$$

Konstanta sebesar 11,194 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,194. Koefisien regresi

sebesar 0,249 dan 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,249 dan 0,729.

- j. **Pengujian Hipotesis 10:** tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Hasil analisis regresi ganda program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13. Anova dan Coefficients Variabel $YX_1X_2X_3$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26846.101	3	8948.700	688.234	.000 ^b
	Residual	1417.262	109	13.002		
	Total	28263.363	112			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, TUNJANGAN KINERJA, MOTIVASI KERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.176	2.746		4.070	.000
	TUNJANGAN KINERJA	.011	.104	.009	.106	.916
	MOTIVASI KERJA	.251	.116	.247	2.168	.032
	DISIPLIN KERJA	.951	.173	.722	5.506	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Tabel ANOVA variabel Y , X_1 , X_2 dan X_3 tentang uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja dosen). Kriteria uji koefisien regresi ganda dari variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebagai berikut :

Ha : Tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Ho : Tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen IAIN Curup

Hipotesis dalam bentuk statistik :

Ha : $P_{YX_1X_2X_3} \neq 0$

Ho : $P_{YX_1X_2X_3} = 0$

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi ganda bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel ANOVA nilai sig. 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Jadi tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel Coefficients variabel Y, X_1 , X_2 , dan X_3 menggambarkan bahwa persamaan regresi ganda sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 = 11,176 + 0,009X_1 + 0,247X_2 + 0,722X_3$$

Konstanta sebesar 11,176 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1), motivasi

kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,176. Koefisien regresi sebesar 0,009; 0,247; dan 0,722 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,009; 0,247; dan 0,722.

4. Temuan Baru Penelitian

Rangkuman hasil penelitian berupa regresi sederhana dan regresi ganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Rangkuman Hasil Analisi Regresi

No.	Pengaruh antar variabel	Persamaan	Hasil
1.	Tunjangan kinerja (X_1) terhadap kinerja dosen (Y).	$\hat{Y} = a + bX_1$	$\hat{Y} = 17,352 + 0,943X_1$
2.	motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y).	$\hat{Y} = a + bX_2$	$\hat{Y} = 8,454 + 0,965X_2$
3.	disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y).	$\hat{Y} = a + bX_3$	$\hat{Y} = 13,235 + 0,973X_3$
4.	tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y).	$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$	$\hat{Y} = 8,688 + 0,245X_1 + 0,731X_2$
5.	motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y).	$\hat{Y} = a + b_2X_2 + b_3X_3$	$\hat{Y} = 11,194 + 0,249X_2 + 0,729X_3$
6.	tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y).	$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_3X_3$	$\hat{Y} = 13,120 + 0,033X_1 + 0,942X_3$

7.	tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y).	$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$	$\hat{Y} = 11,176 + 0,009X_1 + 0,247X_2 + 0,722X_3$
----	---	--	---

Berdasarkan tabel di atas, maka temuan baru dalam penelitian ini secara obyektif adalah:

1. Tunjangan kinerja (X_1) yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh tunjangan kinerja. Persamaan regresi sederhana tunjangan kinerja (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) adalah $\hat{Y}=17,352+0,943X_1$.
2. Motivasi kerja (X_2) yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh motivasi kerja. Persamaan regresi sederhana motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) adalah $\hat{Y}=8,454+0,965X_2$.
3. Disiplin kerja (X_3) yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh disiplin kerja. Persamaan regresi sederhana disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) adalah $\hat{Y}=8,454+0,965X_2$.
4. Tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh tunjangan kinerja dan motivasi kerja secara simultan. Persamaan regresi ganda tunjangan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja dosen (Y) adalah $\hat{Y}=8,688+0,245X_1+0,731X_2$.
5. Motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan yang

diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan. Persamaan regresi ganda motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja dosen (Y) adalah $\hat{Y} = 11,194 + 0,249X_2 + 0,729X_3$.

6. Tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara simultan. Persamaan regresi ganda tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja dosen (Y) adalah $\hat{Y} = 13,120 + 0,033X_1 + 0,942X_3$.
7. Tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan. Persamaan regresi ganda tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja dosen (Y) adalah $\hat{Y} = 11,176 + 0,009X_1 + 0,247X_2 + 0,722X_3$.

Sedangkan rangkuman hasil korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi

No.	Korelasi antarvariabel	Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Koefisien Diterminasi
1.	tunjangan kinerja (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2).	$r_{x_1x_2} = 0,955$	$KP = r^2 \times 100\% = 91,20\%$
2.	motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (X_3).	$r_{x_2x_3} = 0,982$	$KP = r^2 \times 100\% = 96,43\%$.
3.	tunjangan kinerja (X_1) terhadap disiplin kerja (X_3).	$r_{x_1x_3} = 0,966$	$KP = r^2 \times 100\% = 93,31\%$.

Berdasarkan tabel di atas, maka temuan baru dalam penelitian ini secara obyektif adalah:

1. Tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2) dengan koefisien korelasi sebesar 0,955 atau ($r_{x_1x_2} = 0,955$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja. Sumbangan tunjangan kinerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,955^2 \times 100\% = 91,20\%$.
2. Motivasi kerja (X_2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3) dengan koefisien korelasi sebesar 0,982 atau ($r_{x_1x_2} = 0,982$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Sumbangan motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,982^2 \times 100\% = 96,43\%$.
3. Tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3) dengan koefisien korelasi sebesar 0,966 atau ($r_{x_1x_2} = 0,966$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja. Sumbangan tunjangan kinerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,966^2 \times 100\% = 93,31\%$.

5. Pembahasan Penelitian

Poin ini membahas hasil-hasil penelitian dikaitkan dengan konsep dan teori serta penelitian yang relevan yang telah dibahas pada Bab II. Dari tujuan penelitian yang telah ditetapkan, yaitu ingin mengetahui dan mendeskripsikan seberapa signifikan pengaruh tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen IAIN Curup, perlu dibahas temuan yang diperoleh dan kaitannya dengan konsep dan teori yang mendasarinya.

1. **Pengujian Hipotesis 1:** tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diukur oleh kinerja dosen memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja. Persamaan regresi pada pengujian hipotesis 1 adalah $\hat{Y} = a + bX_1 = 17,352 + 0,943X_1$. Konstanta sebesar 17,352 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 17,352. Koefisien regresi sebesar 0,943 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,943.

Tunjangan kinerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini terjadi karena tunjangan kinerja tersebut menjadi salah satu andalan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dosen karena mayoritas dosen di IAIN Curup mengandalkan penghasilan dari status ASN nya. Disamping itu berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa dosen antara lainnya; Dr. Yusefri, M. Ag, Guntur, M. Kom, Baryanto, M.Pd rata-rata mereka menyatakan "sangat tertolong dengan digelontorkannya TUKIN dosen, sehingga dapat memenuhi dari sebagian kebutuhan, kita sangat bersyukur adanya kebijakan pemerintah tersebut sehingga menambah gairah dan semangat bagi para dosen". Selanjutnya sejalan dengan hal yang demikian kebijakan pemerintah dengan regulasinya bahwa tunjangan kinerja tersebut merupakan konvensasi atas keberhasilan reformasi birokrasi, dapat memberikan kepuasan finansial terhadap dosen, dan dapat menunjukkan adanya suatu penghargaan/ penghormatan terhadap profesi dosen. Konvensasi atas keberhasilan reformasi birokrasi, kepuasan finansial, dan adanya penghargaan/ penghormatan terhadap profesi dosen inilah yang berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja dosen. Nyaris pada setiap institusi dan atau lembaga apapun ketika diinfokan akan mendapatkan

Tunjangan Kinerja dapat dipastikan akan disambut dengan gembira oleh semua yang akan mendapatkan Tunjangan kinerja tersebut.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 154 Tahun 2015 eksistensinya mengatur bahwa tunjangan kinerja diberikan sebagai konvensasi keberhasilan reformasi birokrasi pegawai di lingkungan Kementerian Agama; Senada dengan Permen PAN - RB No. 63 tahun 2011, Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 tahun 2016, Peraturan Menteri Agama RI Nomor 11 tahun 2019, dan Keputusan Dirjen Pendis Nomor 6551 tahun 2018 juga senada dengan regulasi yang telah dikemukakan di atas tentang eksistensi tunjangan kinerja, namun Keputusan Dirjen Pendis ini lebih khusus mengatur tentang pemabayaran selisih dari Tunjangan Sertifikasi Dosen yang telah diterima dengan grade jabatan fungsional dosen yang bersangkutan. Serta Permendikti Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen Dan Tunjangan Kehormatan Profesor, regulasi ini menunjukkan bahwa setiap dosen dengan jabatan akademik Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor diberikan tunjangan profesi dan tunjangan penghormatan terhadap professor.

Dilanjutkan lagi oleh beberapa pendapat seperti Darwis (2015) dan Virgana (2018) yang menjelaskan bahwa tunjangan kinerja berorientasi pada eksistensi dari uang yang diberikan merupakan kompensasi yang diberikan di luar dari gaji dan tunjangan yang melekat pada profesi pegawai. Sedangkan Darwis (2015), pada prinsipnya senada seperti yang diungkapkan oleh Virgana di atas, hanya saja berbeda dalam istilah renumerasi sedangkan eksistensinya sama. Cicini, (2019) lebih menyoroti bahwa tunjangan kinerja adalah merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk matriil maupun non matriil tidak hanya untuk memotivasi karyawan tetapi juga untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan; Begitu juga dengan Rahmawati

et all (2017), senada dengan pendapat di atas hanya saja berbeda pada obyeknya sertifikasi dosen, namun eksistensinya sama untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi. Herman (2020), pada dasarnya senada dengan pendapat-pendapat di atas, hanya saja lebih menyoroti pada sisi keberadaan tunjangan kinerja sebagai hal yang wajar untuk diberikan, dan Lasiyanti, dkk (2019) mengungkapkan bahwa tunjangan kinerja merupakan sistem pembayaran terkait dengan *reward* atau prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang pada umumnya menunjukkan bahwa tunjangan kinerja atau sejenisnya berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, seperti penelitian dari Novianto Eko Nugroho (2015), Muhammad Iqbal (2018), Priyosusili (2016), Sumarni, dkk (2020), Sirajuddin Saleh, dkk (2015), Dito Aditia, dkk (2019), Anharudin Aziz, dkk (2013), Desti Susanti, dkk (2019), Riduan Zain, dkk (2017), dan Kusmeri (2018).

2. Pengujian Hipotesis 2: motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diukur oleh kinerja dosen memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Persamaan regresi pada pengujian hipotesis 2 adalah $\hat{Y} = a + bX_2 = 8,454 + 0,965X_2$. Konstanta sebesar 8,454 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 8,454. Koefisien regresi sebesar 0,965 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,965.

Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini terjadi karena motivasi merupakan

dorongan internal dan eksternal, dorongan upaya kerja keras, dorongan tanggung jawab akan keberhasilan suatu pekerjaan. Dorongan internal dan eksternal, dorongan upaya kerja keras, dan dorongan tanggung jawab akan keberhasilan suatu pekerjaan inilah yang berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja dosen. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam melakukan setiap pekerjaan pada profesi apapun juga. Karena dengan motivasi kerja, maka akan mendorong pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab, rasa memiliki, serta berupaya mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik. Lebih-lebih ketika dihadapkan dengan profesi yang memang senantiasa menuntut dari waktu ke waktu untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya sebagai dosen. Motivasi kerja memang senantiasa diharapkan untuk mendongkrak kinerja seorang dosen agar kinerjanya semakin meningkat.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Rizal, (2014), dan Arman et al, (2016), lebih menyoroti dari sisi pengertian motivasi adalah dorongan dari seorang pimpinan organisasi terhadap karyawan bisa berupa nasehat bimbingan, instruksi dan lainnya. Hasibuan (2002: 95), senada dengan pendapat Rizal dan Amran yaitu lebih menekankan pada sisi pengertian motivasi sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan secara efektif untuk mencapai kepuasan; *Hattie*, (2020), lebih melihat motivasi dari sisi hak pilihan manusia dan perilaku kehendak untuk melakukan suatu pekerjaan; *Baldwin dkk*, (2020) motivasi adalah senada dengan pendapat di atas hanya lebih menyoroti dari sisi profil motivasi yang ditawarkan kepada siswa atas dasar perbedaan individu. Majid, dkk, (2010), pada prinsipnya senada dengan pendapat di atas, hanya saja Majid dkk lebih melihat motivasi pada sisi karakteristik psikologi yang dapat membantu manusia yang berefek pada meningkatnya derajat komitmen sebagai pemicu kebutuhan dan keinginan. *Sather*, (2019) berpendapat yang pada prinsipnya senada dengan pendapat diatas,

hanya saja *Sather* lebih melihat motivasi secara khusus dianggap penting (*urgen*) yang akan mempengaruhi ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Wahjosumidjo, (2000: 25), berpendapat tentang motivasi senada dengan pendapat terdahulu di atas, hanya saja Wahjosumidjo melihatnya perpaduan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Perpaduan kedua ini akan mencerminkan interaksi akan melahirkan sikap yang akomodatif sesuai tugas dan fungsi serta target tujuan yang ingin dicapai suatu lembaga tempat dimana yang bersangkutan bekerja;

Lebih lanjut dijelaskan oleh Dewi, (2016 bahwa motivasi kerja senada dengan banyak pendapat yang telah dikemukakan di atas adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Buchari, (2002 : 70), pada prinsipnya senada juga dengan banyak pendapat yang telah dikemukakan di atas, namun lebih melihat motivasi dari sisi keadaan kejiwaan yang mendorong dan menggerakkan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan baik untuk organisasi maupun individu. Azman, et al (2016), senada dengan banyak pendapat di atas, bahwa motivasi adalah dorongan yang ada pada diri pendidik menyebabkan ia melakukan pekerjaannya. Dewani, (2018), pada prinsipnya senada dengan banyak pendapat di atas, hanya saja lebih melihat pada sisi proses psikologis oleh setiap orang dalam rangka untuk meningkatkan kinerja. Istiqomah, (2018), pada prinsipnya senada dengan banyak pendapat yang telah dikemukakan, namun Istiqomah lebih melihat dari sisi efek motivasi yang tinggi akan melahirkan semangat kerja dan kinerja karyawan sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat diraih. Sufrianti, (2015), pada dasarnya senada dengan banyak pendapat yang telah dikemukakan, namun Sufrianti lebih mengurai pada tiga tujuan pekerjaan yang bisa diraih yaitu pertama terdapat upaya (*effort*), kedua tujuan pekerjaan yang jelas, dan ketiga terpenuhinya kebutuhan untuk menaruh perhatian pada pekerjaan.

Amirullah dan Hanafi, (2002: 146), pada intinya juga senada dengan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas dimana motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan pekerjaan dengan sekuat kemampuan, namun orientasi akhir untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Soegoto, (2017), pada prinsipnya senada dengan kebanyakan pendapat yang telah dikemukakan, namun Soegoto orientasi sasarannya menyangkut pada koridor pendidikan berupa mengajar, kegiatan administrasi pembelajaran dan hal-hal yang berkaitan dengan siswa; Dan terakhir Alif, (2015), pada prinsipnya senada dengan banyak pendapat yang telah dikemukakan di atas yaitu motivasi adalah serangkaian dorongan melakukan pekerjaan melalui proses membangkitkan, mengarah dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam melakukan setiap pekerjaan pada profesi apapun juga. Karena dengan motivasi kerja, maka akan mendorong pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab, rasa memiliki, serta berupaya mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik. Lebih-lebih ketika dihadapkan dengan profesi yang memang senantiasa menuntut dari waktu ke waktu untuk senantiasa meningkat kinerjanya sebagai dosen. Motivasi kerja memang senantiasa diharapkan untuk mendorong kinerja seorang dosen agar kinerjanya semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang pada umumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, seperti penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2011), Walda Isna Nisa (2018), Anung Prmudyo (2010), Selvi Zola Fenia (2018), Arti Sufianti (2015), Tri Surani Turnip, dkk (2018), Hartati, dkk (2019), Cucu Atika, dkk (2015), dan Nawiyah, dkk (2017).

3. Pengujian Hipotesis 3: disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diukur oleh kinerja dosen memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Persamaan regresi pada pengujian hipotesis 3 adalah $\hat{Y} = a + bX_3 = 13,235 + 0,973X_3$. Konstanta sebesar 13,235 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja (X_3), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 13,235. Koefisien regresi sebesar 0,973 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,973.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Muflihini (2016), bahwa disiplin adalah ketaatan pada aturan; mengungkapkan bahwa jika ingin menjadikan orang disiplin, maka buatlah seperangkat aturan dalam bekerja. Siagian (2002), menyoroti bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku yang pada intinya adanya tanggung jawab kerja. Niti Semito (2003), memaknai disiplin dalam arti sempit berarti menghukum yang intinya menciptakan ketaatan; Hasibuan (2005), disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati yang intinya adalah menciptakan ketaatan. Simamora (2005), disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan pada intinya tanggung jawab kerja. Handoko (2001), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional preventif dan korektif yang pada intinya adalah tanggung jawab kerja. Barnawi dan Arifin (2012), disiplin kerja adalah sikap untuk taat dan patuh pada peraturan yang intinya ketaatan.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Ramzan (2014), dan Dwipayana (2014), disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti

peraturan atau tata tertib intinya adalah ketaatan. Masydzulhak dan Anggraini (2015), disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang intinya adalah ketepatan waktu. B. Siswanto, Sastro Hadiwirjo (2002), disiplin kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang intinya adalah ketaatan dan tanggung jawab.

Baillie (2020), disiplin kerja lebih fokus pada tindakan berupa buat aturan tertulis, disiplin dalam privasi, bersikap objektif dan konsekwen, karyawan dihargai, pelanggaran dicatat dan dindakyang pada intinya adalah ketaatan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Alexanders (2016), disiplin kerja adalah kemampuan membuat diri melakukan yang tahu harus dilakukan walau sesungguhnya tidak diinginkan yang intinya sikap mental dan tanggung jawab. Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), disiplin kerja adalah untuk mengarahkan bahwa tingkah laku yang pada intinya adalah ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja. Hartatik (2014), disiplin kerja adalah keadaan dimana orang-orang tunduk pada peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang pada intinya adalah ketaatan dan ketepatan waktu; Masih menurut Hartatik, disiplin kerja adalah mental dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang pada intinya menata mental yang melahirkan tanggung jawab kerja.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan pada profesi apapun juga. Karna dengan disiplin kerja, maka akan mempunyai dampak terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas, bahkan akan meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa memiliki, serta berupaya mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik. Lebih-lebih ketika dihadapkan dengan profesi yang memang senantiasa menuntut dari waktu ke waktu untuk senantiasa meningkat kinerjanya sebagai dosen. Disiplin kerja

memang senantiasa diharapkan untuk mendongkrak kinerja seorang dosen agar kinerjanya semakin meningkat. Karna itu bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen baik secara langsung, secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang pada umumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, seperti Dyah Listyarini (2017), Evyana Diah Kusmawati, dkk (2020), Adi Wahyudi, dkk (2012), Arya Widiatmaja (2019), Diva Riza Fahlefi (2016), Galih Wisnu Wardana, dkk (2017), Martha Budiono, (2019), dan Mutiara Arda (2017).

4. Pengujian Hipotesis 4: tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan koefisien korelasi adalah 0,955 atau ($r_{x_1x_2} = 0,955$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja. Sumbangan tunjangan kinerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,955^2 \times 100\% = 91,20\%$. Maknanya sumbangan 91,20% variabel motivasi kerja ini dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan sisanya 8,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tunjangan kinerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terjadi karena dengan adanya tunjangan kinerja dapat memberikan kepuasan finansial terhadap dosen. Dengan adanya kepuasan finansial, maka seorang dosen akan termotivasi pada dirinya untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab, rasa memiliki, serta berupaya keras mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik.

5. Pengujian Hipotesis 5: motivasi kerja (X_2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan koefisien korelasi adalah 0,982 atau ($r_{x_1x_2} = 0,982$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Sumbangan motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,982^2 \times 100\% = 96,43\%$. Maknanya sumbangan 96,43% variabel disiplin kerja ini dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan sisanya 3,57% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini terjadi karena dengan adanya motivasi kerja dapat memberikan dorongan akan keberhasilan, dorongan kerja keras, dan dorongan tanggung jawab. Dengan adanya dorongan-dorongan tersebut menuntut seorang dosen untuk menjadi lebih disiplin dalam bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja.

6. Pengujian Hipotesis 6: tunjangan kinerja (X_1) berkorelasi positif terhadap disiplin kerja (X_3).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berkorelasi positif terhadap disiplin kerja, dengan koefisien korelasi adalah 0,966 atau ($r_{x_2x_3} = 0,966$). Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja. Sumbangan tunjangan kinerja dengan disiplin kerja adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,966^2 \times 100\% = 93,31\%$. Maknanya sumbangan 93,31% variabel disiplin kerja ini dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan sisanya 6,69% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tunjangan kinerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini terjadi karena dengan adanya tunjangan

kinerja dapat memberikan kepuasan finansial terhadap dosen. Dengan adanya kepuasan finansial, maka seorang dosen akan terdorong untuk mendisiplinkan dirinya sebagai upaya pengakuan diri bahwa dirinya mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik.

7. Pengujian Hipotesis 7: tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan motivasi kerja yang secara simultan diukur oleh kinerja dosen memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan motivasi kerja secara simultan. Persamaan regresi pada pengujian hipotesis 7 adalah $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 = 8,688 + 0,245X_1 + 0,731X_2$. Konstanta sebesar 8,688 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 8,688. Koefisien regresi sebesar 0,245 dan 0,731 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja dan motivasi kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,245 dan 0,731.

Tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Hal ini terjadi karena dengan adanya pemberian tunjangan kinerja, disertai pula dengan adanya motivasi pada diri seorang dosen berupa dorongan akan keberhasilan, dorongan kerja keras, dan dorongan tanggung jawab. Dengan adanya stimulus berupa pemberian tunjangan kinerja dan motivasi yang tertanam pada diri seorang dosen akan membuat seorang dosen berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

- 8. Pengujian Hipotesis 8:** motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang secara simultan diukur oleh kinerja dosen memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan. Persamaan regresi pada pengujian hipotesis 8 adalah $\hat{Y} = a + b_2 X_2 + b_3 X_3 = 11,194 + 0,249X_2 + 0,729X_3$. Konstanta sebesar 11,194 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,194. Koefisien regresi sebesar 0,249 dan 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,249 dan 0,729.

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Hal ini terjadi karena dengan adanya adanya motivasi pada diri seorang dosen berupa dorongan akan keberhasilan, dorongan kerja keras, dan dorongan tanggung jawab, serta sikap disiplin kerja berupa kepatuhan pada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni, berimplikasi terhadap upaya positif seorang dosen untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

- 9. Pengujian Hipotesis 9:** tunjangan kinerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja yang secara simultan diukur oleh kinerja

dosen memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara simultan. Persamaan regresi pada pengujian hipotesis 9 adalah $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_3 X_3 = 13,120 + 0,033X_1 + 0,942X_3$. Konstanta sebesar 11,194 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,194. Koefisien regresi sebesar 0,249 dan 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,249 dan 0,729.

Tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Hal ini terjadi karena dengan adanya pemberian tunjangan kinerja, disertai pula dengan adanya disiplin pada diri seorang dosen akan membuat dirinya tunduk pada peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian tunjangan kinerja, kedisiplinan harus beriringan pula ditegakkan dalam bekerja karena akan berakibat pada reputasi diri untuk mencapai keberhasilan.

10. Pengujian Hipotesis 10: tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang secara simultan diukur oleh kinerja dosen memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Artinya tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan. Persamaan regresi pada pengujian hipotesis 10 $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 = 11,176 + 0,009X_1 + 0,247X_2 + 0,722X_3$. Konstanta sebesar 11,176

menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel tunjangan kinerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan, maka nilai kinerja dosen (Y) adalah 11,176. Koefisien regresi sebesar 0,009; 0,247; dan 0,722 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,009; 0,247; dan 0,722.

Pemberian tunjangan kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Hal ini terjadi karena dengan adanya pemberian tunjangan kinerja akan timbul adanya rasa kesadaran dan keinsyafan seorang dosen untuk meningkatkan motivasi kerja, disertai dengan sikap disiplin kerja dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap upaya positif seorang dosen untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

6. Keterbatasan Penelitian

Dalam rangka memberi hasil serta mencapai tujuan penelitian yang optimal dalam penelitian ini, berbagai upaya yang telah dilakukan oleh peneliti. Namun demikian, diakui dan disadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dari hasil penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Instrumen penelitian yang dikembangkan untuk menjangkau data tentang variabel kinerja dosen, tunjangan kinerja dosen, motivasi kerja, dan disiplin kerja belum mengungkapkan seluruh aspek yang diinginkan, walaupun telah dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas instrumen sebelum mendapatkan data dalam penelitian ini;
2. Dosen sebagai responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, tidak tertutup kemungkinan belum semuanya serius dalam menjawab instrumen penelitian yang diberikan atau ada

kemungkinan mereka menjawab instrumen penelitian secara bersama-sama mengingat ada beberapa dosen yang menjawab instrumen dengan jawaban yang sama. Namun, usaha untuk mengurangi subjektivitas telah dilakukan dengan memberi pengertian dan pemahaman bahwa jawaban yang diberikan tidak ada kaitannya dengan nilai penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan diformat tidak ada tertulis identitas serta ruang tanda tangan dari para dosen sebagai responden, peneliti cukup memiliki catatan dan kode tersendiri dari semua instrument angket yang disebar;

3. Faktor-faktor yang memberikan kontribusi kinerja dosen hanya dibatasi oleh pemberian tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sebenarnya masih terdapat variabel-variabel lainnya;
4. Keterbatasan penelitian ini juga bisa terjadi karena adanya kekeliruan dalam perhitungan waktu melakukan analisis data, walaupun peneliti telah berusaha untuk memperkecil bahkan menghilangkan terjadinya kekeliruan tersebut.

Adanya keterbatasan atau kelemahan dalam penelitian ini baik secara konseptual maupun teknis, maka penelitian serupa, terutama mengenai kinerja dosen di masa mendatang dapat meningkat.

Bab VIII

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil, temuan baru, dan pemahasan penelitian pada Bab sebelumnya, baik melalui analisis statistik deskriptif maupun analisis statistik inferensial, serta temuan-temuan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan, sebagai berikut:

- a. Tunjangan kinerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja, maka akan semakin tinggi pula pilihan perilaku, karir, kuantitas dan kualitas usaha seorang dosen dalam mengembangkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen dipengaruhi secara langsung positif dengan adanya peningkatan tunjangan kinerja. Dengan persamaan regresi sederhana;
- b. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen, maka akan semakin tinggi pula pilihan perilaku, karir, kuantitas dan kualitas usaha seorang dosen dalam mengembangkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi secara langsung positif dengan adanya peningkatan motivasi kerja. Dengan persamaan regresi sederhana;
- c. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang dosen, maka akan semakin tinggi pula pilihan

perilaku, karir, kuantitas dan kualitas usaha seorang dosen dalam mengembangkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi secara langsung positif dengan adanya peningkatan disiplin kerja. Dengan persamaan regresi sederhana ;

- d. Tunjangan kinerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,955 dan sumbangan tunjangan kinerja dengan motivasi kerja adalah sebesar 91,20%. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja dosen berkorelasi positif dengan adanya peningkatan tunjangan kinerja;
- e. Motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,982 dan Sumbangan motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar 96,43%. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa kinerja dosen berkorelasi positif dengan adanya motivasi kerja;
- f. Tunjangan kinerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Koefisien korelasi sebesar 0,966 dan Sumbangan tunjangan kinerja dengan disiplin kerja adalah sebesar 93,31%. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja, maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen berkorelasi positif dengan adanya peningkatan tunjangan kinerja;
- g. Tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja dan motivasi kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa

peningkatan kinerja dosen dipengaruhi secara langsung positif dengan adanya peningkatan tunjangan kinerja dan motivasi kerja. Dengan persamaan regresi ganda .

- h. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen dipengaruhi secara langsung positif dengan adanya peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan persamaan regresi ganda;
- i. Tunjangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja dan disiplin kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen dipengaruhi secara langsung positif dengan adanya peningkatan tunjangan kerja dan disiplin kerja. Dengan persamaan regresi ganda;
- j. Tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen. Simpulan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen dipengaruhi secara langsung positif dengan adanya peningkatan tunjangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dengan persamaan regresi ganda.

2. Implikasi

Sebagaimana kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka berikut akan dikemukakan beberapa implikasi penelitian sebagai berikut:

- a. Dengan adanya pengaruh langsung variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dosen terhadap kinerja dosen IAIN Curup, maka perlu adanya upaya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif yang mampu memunculkan dan meningkatkan variabel-variabel tersebut;
- b. Dengan adanya korelasi positif antara variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, maka perlu adanya upaya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif yang mampu menanamkan variabel-variabel tersebut.

3. Saran

Berdasarkan implikasi hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran, saran-saran dikelompokkan sesuai dengan pihak yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini.

1. Untuk Pimpinan IAIN Curup. Dalam menciptakan lingkungan yang kondusif di lingkungan kampus agar memperhatikan cara apa saja yang diperlukan untuk memunculkan dan meningkatkan variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar dosen akan merasa terdorong untuk meningkatkan kinerjanya;
2. Untuk Dosen Para Dosen IAIN Curup. Bagi dosen diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk menambah ilmu pengetahuan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja;
3. Untuk Penelitian Lanjutan. Dalam penelitian ini, variabel-variabel indikator belum diukur seberapa besar pengaruh langsung terhadap variabel laten. Pengaruh ini sangat penting untuk diketahui,

terutama dalam upaya mengetahui variabel indikator mana yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel laten. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh variabel indikator terhadap variabel laten.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda Mutiara. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, Published April 2017, ISSN : 25-4170, (diunduh 5 November 2020);
- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta;
- Amirullah dan Hanafi, R. 2002. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu;
- Atika Cucu, Saefuddin Udin Saud. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Ketua Jurusan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXII No. 1 April 2015, (diunduh 10 Agustus 2020);
- Aziz Anharudin, Niswah Fitrotun. 2013. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban, Jurnal Publika volume 1, Nomor 2, 2013, (diunduh 24 Oktober 2020);
- Aditia Dito, Nasution Darma. 2019. Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan, Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Mei 2019, (diunduh 25 Oktober 2020);
- Alekandersborbunous, Cavela, Sarma. 2016. Procedia-Social and Behavioural Sciences, 5 october 2016 pages 256-262 Volume 231, Self-Discipline as a Key Indicator to Improve Learning out comes in e-learning Environment (diunduh 21 Agustus 2020);
- Azman, Ismail, Aimi Anuardanis, Anisah, Abdulla H. 2016. Reward

- Management on Motivation to Perform Job. JMK Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 18(2), September, 83-90;
- Arisanti Dewi Kartika, Santoso Ariadi, Wahyuni Siti. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, JIMEK- Vol. 2 No. 1 E-ISSN : 2621-2374 (diunduh 24 Agustus 2020);
- Buchari, Zainun. 2002. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara;
- Budiono Martha. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Sekretaris Dan Manajemen Widya DHARMA Pontianak, Jurnal EJVE Vol. 7, Nomor 1, 2019, E-ISSN 2721-4230, (diunduh 4 November 2020);
- Cicini wayatul, Yusiak, Sunaryo, Hadi, Khoirul ABS M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan KARIR, dan Tunjangan Kinerja, Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Kediri, Vol. 8, No. 04, (diunduh 10 Agustus 2020);
- Dewi, Nurma, Nuning. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Media Maharhiika, Volume 16, Nomor 3 (diunduh 5 Agustus 2020);
- Dewi, Angga, Arista, Putu, Luh Ni. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Media Motivasi Kerja Pada Mas Art Gallery, Vol. 5 No. 9, 2016 : 5494 – 5523 ISSN : 2302 – 8912 (diunduh 10 Agustus 2020);
- Dharma, Agus. 2001. Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada;
- Diah Evyana Kusmawati, Erliyana Sulida, Suryati Azizah Lik. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi AKPELNI Semarang, Jurnal Saintek Maritime, Volume 20 Nomor 2 ISSN

: 1412-6826 e-ISSN : 2623-2030 171, Maret 2020, (diunduh 5 November 2020);

- Direktorat Jenderal Pendidikan Agama Islam. 2018. Keputusan Nomor 6551 Tahun 2018. Teknis Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (diunduh 5 Mei 2020);
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Asdi Mahasatya;
- Fenia Zola Selvi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat, Jurnal Benefita 3(1) (76-83), Februari 2018, (diunduh 8 November 2020);
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty;
- Hasibuan, Malayu. 2002. Organisasi dan Motivasi. Bandung: Bumi Aksara;
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara;
- Hakim Lukmanul. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE TOTALWIN Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan, Vol. 2 Nomor 2, November 2011, (diunduh 13 November 2020);
- Hartati, Meniarty Risma, Verinita. 2019. Analisis Dampak Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal JIM UPB Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 8, Nomor 1, 2019, (diunduh 7 November 2020);
- Herman. 2020. Tinjauan Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan, Vol. 5 No. 2, (diunduh 10 Agustus 2020);

- Istiqomah, Qodriani, Fajrin. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang), Vol. 61, No. 4 Agustus 2018, (diunduh 09 Agustus 2020);
- Iqbal Muhammad. 2018. Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktifitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62, No. 1, September 2018, (diunduh 5 November 2020);
- Kule Yeti, Gunawan, Hasmin. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada AMIK Luwuk Banggai, Jurnal Mirai Management Vol. 3 No. 12018 (diunduh 25 Agustus 2020);
- Kusmeri. 2018. Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional, Jurnal Industrial Engineering Journal Vol. 7, Nomor 1, 2018, 43-49 ISSN 2302-934X E-ISSN 2614-2910 Manuscript received, (diunduh 10 Oktober 2020);
- Kusmeri. 2018. Pengaruh Remonesari Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional, Industrial Engenering Jurnal Vol. 7 No. 1 (2018) 43-49 ISSN : 2302-944X E-ISSN : 2614-2910 (diunduh 25 Agustus 2020);
- Listyarini Dyah. 2017. Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang, Jurnal Bina Bingkai Manajemen Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Seminar Nasional dan Call for Paper 9 Mei 2017, (diunduh 10 November 2020);

- Majid Abdul Norliza, Jelas Mohd Zalizan, Azman Zorzani, Rahman Saemah. 2010. Communication Skills and Work Motivation Amongst Expert Teachers'International Conference on Learner Diversity, 265-567;
- Muflihini, Hisbul, 2016. Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Lentera Pendidikan, Vol. 19 No. 1 Juni 2016: 66-75;
- Nurlaelly dan Riani Asri Laksmi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi, Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen SDM Vol. 18 No. 1 (diunduh 25 Agustus 2020);
- Nitisemito, Alex S. 1991. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia;
- Notoatmodjo, S. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta;
- Nisa Isna Wilda. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen, Jurnal Idaarah Vol. II Nomor 2, Desember 2018, (diunduh 12 November 2020);
- Nawiyah, Jeffrey Inatinus dan Priyono. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Akademi Pimpinan Perusahaan Jakarta, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. IX No. 2 Mei 2017, (diunduh 5 November 2020);
- Nugroho Eko Novianto. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Diploma PYN "X" DI Surabaya, Jurnal Ekonomika, Vol. 8 No.2, Desember 2015, (diunduh 10 November 2020);
- Priscayanti, Sonia, Kartak, Mahayanti, Surya, Wayan Ni, 2015. Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen UNDIKSHA, ISSN : 2303-2898, Vol. 4, No. 1 (diunduh 10 Agustus 2020);

- Prima, Niendya, Sukma, Dewani, 2018. Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai DI Lingkungan Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim, Vol. 9, issue 2, Desember 2018 Pages, 199-127, e- ISSN : 2301 – 4628 (diunduh 5 agustus 2020);
- Purbowati, Septina, Martha, 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Dosen, Vol. 4 No. 2, (diunduh 11 Agustus 2020);
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Repormasi Birograsi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2011. Pedoman Penataan SistemTunjangan Kinerja. Jakarta (diunduh 10 Maret 2020);
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009. Tunjangan Sertifikasi Dosen (diunduh 5 Agustus 2020);
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009. Tugas Dosen (diunduh 09 Agustus 2020);
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019. Tunjangan Kinerja Pegawai Kementerian Agama (diunduh 15 Februari 2020);
- Ramzan, Muhammad, 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan), International Journal of Business and Social Science. 5(2), 302-309;
- Randriany Sumarni , Herningsih, Matutu Amiruddin, 2020, Pengaruh Tunjangan Kinerja Kepemimpinan, dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Insitut Agama Islam Negeri Sorong, Jurnal AkMeN Volume 17, Nomor 3, September 2020, e.ISSN : 2621-4377 & p-ISSN : 1829-8524, (diunduh 3 November 2020);
- Rahman, Jaini, Sunaryo, Hadi, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai,

- Vol. 09, No. 10, (diunduh 11 Agustus 2020);
- Rifkhan. 2018. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Pamulang, Vol. 3 No. 02, Agustus 2018, Hlm : 358-373; (diunduh 30 Juli 2020);
- Riza Diva Fahlefi. 2016. Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Kartini Semarang), Jurnal STIE Semarang Vol. 8, Nomor 2, Edisi Juni 2016, (ISSN : 2252-826) 138, (diunduh 7 November 2020);
- Rahmawati siti et all. 2017. Effect of Lecturer Certification Allowance, Lecturer Education, and Lecturer Training on Lecturer Performance, Indonesia, Volume No.2 (diunduh 27 Agustus 2020):
- Simamora, Henry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN;
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Alfabeta, Bandung;
- Sufianti Arti. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXII No. 1, April 2015, (diunduh 9 November 2020);
- Surani Tri Turnip, Manullang Rizal R Medinal. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Cucian Motor/Mobil Milik Panti Asuhan Ruth Pangkalpinang), Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 24, Nomor 2, November 2018, ISSN 2354-5682 37, (diunduh 7 November 2020);
- Saleh, Sirajuddin, Darwis, Muhammad. 2015. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAUK Universitas Negeri Makasar, Vol. 5 No. 1 (diunduh 10 Agustus 2020);

- Sufrianti, Arti. 2015. Pengaruh motivasi Kerja Dan Kompensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Vol. XXII, No. 1, (diunduh 11 Agustus 2020);
- Soegoto, Eddy S. 2017. The Influence of Motivation on Quality Service Delivery in Decentralised Indonesia, Jurnal Bisnis & Manajemen. ISSN: 1412-3681.18(2), 83-89;
- Syarif, Abdullah. 2018. Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pendidik Dalam Dunia Pendidikan Al-Ishlah, Jurnal Pendidikan – ISSN: 2087-9490 (p); 2597-940X (o) Vol. 10, No. 1, (diunduh 10 Agustus 2020);
- Setyawan Alhaq Aksfi, Hidayah Nur. 2019. Pengaruh Kepuasan Tentang Remonerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit X, Asosiasi Dosen Muhammadiyah Magister Administrasi Rumah Sakit, 4(2) : 68-79, P-ISSN : 2477-6947 E-ISSN : 2685-8142, (diunduh 24 Agustus 2020);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. 2006 a. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Agama Islam (dikutip 3 Agustus 2020) ;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen 2006 b. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Agama Islam (dikutip 5 Agustus 2020);
- Virgana. 2018. Kinerja Guru SMA, Tunjangan Kerja Daerah, Dan Kepuasan Kerja, Vol. 1-2018, (diunduh 10 Agustus 2020);
- Vasyakin S. Bodgan, Invelva I Marina et all. 2016. A study of the Organizational Culture at a Higher Education Institution (Case Study: Plekhanov Russian University of Economics (PRUE)), Moscow Russia (diunduh 26 Agustus 2020);
- Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta : Ghalia Indonesia;

- Winarni Widi Endang. 2018, Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Research And Development (R&D), Bumi Aksara Jakarta;
- Winu Galih Wardana, Choerudin Achmad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di STMIK "AUB" Surakarta, Jawa Tengah), Jurnal Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB) Surakarta, (diunduh 5 November 2020);
- Wahyudi Adi, Thomas Partono, Setiyani Rediana. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Economic Education Analysis Journal (EEAJ), (diunduh 10 November 2020);
- Widiatmaja Arya. 2019. Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Dosen, Jurnal Dinamika Bahari Vol. 9, Nomor 2, Mei 2019, (diunduh 7 November 2020);
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat;
- Yoesana, Umy. 2013. e-Jurnal Pemerintahan Integratif. 1 (1) : 13-27. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kertanegara. ejournal. pin.or.id, (diunduh 10 Agustus 2020);
- Zain Riduan, Ridho Tri Anaas, Yuliana Dina. 2017.s Pengaruh Kepuasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, Jurnal Manajeria Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Mei 2017/1438, (diunduh 10 Oktober 2020).

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Syaiful Bahri, lahir di Pandan Arang Ogan Ilir Sumatera Selatan pada tanggal 11 Oktober 1964, putra ketiga dari lima bersaudara pasangan H. Arsyad (alm) dan Hj. Rogayah (almh). Menyelesaikan pendidikan di Madarash Ibtidaiyah Negeri di Inderalaya pada tahun 1980, Madrasah Tsanawiyah Negeri di Sakataiga tahun 1983, Madrasah Aliyah Negeri di Bengkulu tahun 1985. Sarjana

Muda Fakultas Syariah IAIN Raden Fatah di Bengkulu Jurusan Peradilan Agama tahun 1986, Sarjana lengkap (SI) Fakultas Syariah IAIN Raden Fatah di Bengkulu pada tahun 1990, dan Magister Manajemen Administrasi Pendidikan Universitas Bengkulu tahun 2010. Selanjutnya tahun 2018 menempuh Program Doktor Pendidikan Konsenterasi pada Program Studi Manajemen Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Bengkulu di Bengkulu.

Mengawali karir sebagai PNS staf di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kaur Selatan tahun 1992-1994, staf Kantor Urusan Agama Kecamatan Manna hanya tujuh bulan, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Kaur Selatan tahun 1994-1996, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Talo tahun 1996-1998, Kasubsi Tamaddun Seksi Penais Kandepag Kabupaten Bengkulu Selatan hanya beberapa bulan, Kasubsi Doktik Seksi Pendais Kandepag Kota Bengkulu hanya beberapa bulan, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu tahun 1999-2002 dan dipercaya sebagai Kepala Kantor

Urusan Agama Percontohan Provinsi Bengkulu tahun 2002 selanjutnya ke tingkat nasional, Kepala Seksi Urusan Agama Islam Kandepag Kota Bengkulu tahun 2003-2005, Kepala Seksi Pekapontren Kandepag Kota Bengkulu tahun 2005-2006, Kepala Seksi Penyuluhan Haji dan Umrah Bidang Haji Kanwil Depag Provinsi Bengkulu tahun 2006-2007, Kepala Seksi Pembinaan dan Pemberangkatan Haji tahun 2008-2009, Kepala Seksi Pelayanan Pontren Bidang Pekapontren tahun 2009-2011, Kepala Seksi Pendidikan Alquran Bidang Pakis tahun 2012-2013. Mutasi kerja pada Bidang Pakis Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan tahun 2014, Fungsional Umum pada P3M STAIN Curup tahun 2014-2016, Fungsional Umum Pascasarjana STAIN Curup tahun 2017, diangkat Fungsional Dosen awal tahun 2018 hingga sekarang sebagai dosen tetap Fakultas Tarbiyah Prodi MPI IAIN Curup. Disamping itu juga sebagai dosen luar biasa di; STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu tahun 2003-sekarang, di Poltikkes Provinsi Bengkulu tahun 2010-2016, di Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB) tahun 2010-2011.

Aktifitas organisasi anggota HMI Bengkulu tahun 1983, anggota Menwa tahun 1984, aktif dalam berdakwah tergabung pada anggota IKMI Kota Bengkulu tahun 1990-1992, anggota KMM Kota Bengkulu tahun 2000-sekarang, Sekretaris Umum Majelis Ulama Indonesia Kota Bengkulu tahun 2000-2005, Ketua Umum Majelis Ulama Indonesia Kota Bengkulu 2005-2010, anggota Pakem Kota Bengkulu tahun 2005-2010, sekretaris FKUB Kota Bengkulu tahun 2007-2010.

Beberapa karya tulis yang telah dipublikasi jurnal nasional dan internasional serta beberapa buku yang telah diluncurkan.

Menikah pada tahun 1986 menikah dengan Siti Fatimah, diakrui 2 orang putri dan 1 orang putra. Yaitu Titi Safitri, S.Pd. (alumni prodi bahasa Inggris UNIB), Qoriatur Rahma, S.Pd., M.Pd. (S1 alumni Prodi Bahasa Inggris IAIN Bengkulu dan S2 Alumni prodi bahasa Inggris pascasarjana UNIB) dan Ahmad Julian Saputra,

SH (alumni UMB), serta memiliki 2 orang cucu. Alamat rumah Jalan Cendana 2 RT. 07 RW. 02 Nomor 06 Kelurahan Sawah Lebar Baru Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu. e-mail: syaiful@iaincurup.ac.id nomor kontak : 0823 8734 3601.

KINERJA DOSEN

Hal- Hal yang Mempengaruhi

Buku ini menjelaskan mengenai analisis pengaruh langsung positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, korelasi positif dan signifikan antar variabel bebas, dan pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel-variabel tersebut antara lain berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengaruh tunjangan terhadap kinerja.



Halaman Moeka Publishing
www.halamanmoeka.com
E: halamanmoeka@gmail.com
Anggota IKAPI No. 398/JBA/2021

ISBN 978-602-269-542-4

