

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

RUMINING ASIH
NIM. 210716050

Pembimbing:

Dr. ANTON SUDRAJAT. M.A.
NIDN. 2021078302

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2020**

ABSTRAK

Asih, Ruming. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo. *Skripsi*, 2020. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Dr. Anton Sudrajat, M.A.

Kata kunci: Kemampuan, Dorongan Sikap, Produktif.

Lembaga ekonomi bisnis mempunyai asset yang utama yaitu sumber daya manusia, dengan sumber daya manusia dapat mengelola kegiatan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan lembaga ekonomi bisnis tersebut. Penelitian ini dilakukan karena kurangnya apresisasi dari lembaga ekonomi bisnis terhadap cara kerja lulusan mahasiswa FEBI, yang mana mereka belum tepat dalam mengamalkan ilmu yang didapat diperkuliahan. Lulusan mahasiswa FEBI terjamin cakap dan tercetak siap kerja jika terdukung oleh kinerja Dosen yang baik dan Dosen membekali ilmu yang tepat sasaran. Kinerja Dosen adalah tingkah laku Dosen dalam bekerja yang mampu mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil yang dilakukan untuk mengetahui tingkatan Sumber Daya Manusia yang baik dan buruk, dan untuk penentu pengambilan keputusan dalam pengembangan SDM yang lebih maju. Kompetensi atau kemampuan dasar berperan sebagai sumber pengembangan kinerja Dosen. Kinerja juga muncul dari dorongan sikap yang terbentuk dari kemampuan diri (kompetensi), dorongan yang terarah (motivasi), dan produktif yang teratur (disiplin kerja), untuk menciptakan kerja efektif, kerja disiplin, penuh semangat, kerja professional dan bertanggungjawab. Dengan begitu

masih diperlukan lagi upaya yang serius untuk mendongkrak kinerja dosen untuk mencapai tujuan dan membentuk lulusan mahasiswa yang paham akan ilmu ekonomi dan bisnis Islam dengan baik dan benar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, jumlah populasi 62 Dosen. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan metode analisis statistik menggunakan uji validitas, uji releabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linier berganda dan uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,467 < t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,148 > 0,05$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,087 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,934 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo dengan nilai f_{hitung} sebesar $54,198 > f_{tabel}$ sebesar $2,76$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Penyebab dari sebagian lembaga ekonomi bisnis yang kurang puas akan kinerja karyawan (lulusan mahasiswa FEBI) yaitu kinerja dosen FEBI yang masih banyak dibawah rata-rata atau buruk, maka dari itu tindakan yang perlu lakukan adalah dengan melakukan peningkatan kinerja dosen FEBI, dengan cara menekankan lagi motivasi diri, disiplin kerja, dan mempertahankan kompetensi yang baik pada Dosen FEBI.



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Ruming Asih
NIM : 210716050
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di
Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Ponorogo, 24 Agustus 2020

Mengetahui,

Menyetujui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing

Unun Roudlotul Jannah, M. Ag

NIP. 19750716200512004

Dr. Anton Sudrajat, M.A.

NIDN. 2021078302



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Dosen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Intitut Agama Islam Negeri
Ponorogo.

Nama : Rumining Asih

NIM : 210716050

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

1. Ketua Sidang : Dr. Hj. Ely Masykuroh, SE, MSI.(.....)
2. Penguji I : Agung Eko Purwana, SE, MSI. (.....)
3. Penguji II : Dr. Anton Sudrajat, M.A (.....)

Ponorogo, 2 September 2020
Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rumining Asih

NIM : 210716050

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

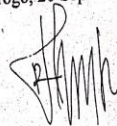
Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Dosen FEBI Di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 26 September 2020



Rumining Asih

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga ekonomi bisnis sekarang banyak diminati oleh semua orang, karena penghasilan yang lumayan menguntungkan. Dalam suatu lembaga ekonomi bisnis sumber daya manusia adalah asset atau kekayaan yang utama.¹ Karena dengan sumber daya manusia dapat mengelola kegiatan ekonomi di lembaga tersebut, dengan tujuan untuk mencapai tujuan lembaga ekonomi bisnis tersebut. Secara garis besar sumber daya manusia dituntut untuk mengelola kegiatan ekonomi bisnis dengan baik, seperti aspek produksi, aspek pelayanan, aspek pemasaran, aspek keuangan, peforma kerja, dan lain-lain. Dengan demikian lembaga ekonomi bisnis akan berjalan dengan baik, meningkat, dan dapat besaing dengan para kompetitornya. Sumber daya manusia yang terdidik akan lebih cekatan dalam mengelola kegiatan ekonomi bisnis.

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo setiap tahunnya mencetak lulusan, dari bagian tersebut ada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jika didukung dengan kinerja dosen yang baik nantinya akan mencetak lulusan mahasiswa yang cakap, kompeten, siap kerja dan siap terjun ke masyarakat untuk mengamalkan dan mengimplementasikan ilmu yang telah di dapatkan di

¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 2.

bangku perkuliahan. Dan pastinya lembaga ekonomi yang nantinya menjadi pengguna lulusan mahasiswa FEBI yang puas akan kinerja dari mahasiswa tersebut.

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau peformansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja.¹ Pentingnya kinerja dosen yang professional adalah pengelola pendidikan dan pengajaran untuk terus berbenah dengan seiring tuntutan kebutuhan masyarakat yang mendambakan pendidikan yang berkualitas yang mana akan berpengaruh pada mutu para lulusan mahasiswa itu sendiri.²

Menurut Sedarmayanti (2001) Kinerja Dosen dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan/keterampilan (kompetensi), kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi yang baik, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi.³ Penelitian ini hanya meneliti tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu faktor kompetensi, motivasi dan disiplin kerja, ke tiga faktor ini yang menjadi

¹ Sri Trisnaningsih, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi," *Akuntansi & Auditing* (November 2011), 86.

² Murtiadi Awaluddin, "Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal MINDS* (Januari 2018), 54.

³ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 104.

perbandingan kuat dalam kinerja dosen. Adanya kecondongan pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen.

Faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja dosen adalah kompetensi Harris (2001) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang sukses.⁴ Kompetensi yang dimiliki dosen yaitu kompetensi ilmu dan etika, wawasan dan komunikasi untuk membimbing para mahasiswa dengan baik dan benar. Dengan didorong dengan kompetensi dosen yang baik dan semakin meningkat maka akan menciptakan lulusan mahasiswa yang baik pula.

Selain kompetensi, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja dosen, menurut Vroom (1964) motivasi merupakan sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.⁵ Dengan mempunyai motivasi yang membangun, terarah dan dapat meyakinkan pada dirinya menjadi kuat dan dapat menghasilkan dampak yang baik bagi pekerjaan yang dilakukannya. Jadi seorang dosen yang mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya

⁴ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016), 22-23.

⁵ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Andi, 2015), 417.

dengan baik maka akan mencetak lulusan mahasiswa yang baik.

Kinerja Dosen juga dipengaruhi oleh disiplin kerja masing-masing dosen., menurut Davis dalam Megawati (2007) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi dengan teratur dan kondusif, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju kedisiplinan kerja untuk mencapai prestasi yang lebih baik.⁶ Dengan mempunyai disiplin kerja dosen maka akan mempengaruhi lulusan mahasiswa untuk menjadi lulusan mahasiswa yang menanamkan rasa disiplin kerja yang baik.

Pada faktanya terdapat keluhan-keluhan dari sebagian lembaga ekonomi yang menggunakan lulusan mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Berdasarkan data wawancara yang saya peroleh dari HRD Kini Cheestea Ponorogo tentang lulusan mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo yang menjadi karyawan di sana, “karyawan masih kurang dalam mempraktikan ilmu ekonomi seperti, kurang mengantisipasi risiko dalam bekerja, kurang disiplin dalam mengecek stock bahan, belum bisa mengatur jadwal pribadi dengan jadwal bekerja dan masih belum bisa melakukan pelayanan yang baik untuk

⁶ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (tt: Qiara Media, 2019), 23.

menarik hati konsumen.”⁷ Kemudian data wawancara dari pemilik UD. Barokah Jaya (Perlengkapan oleh-oleh Haji) Jl. Ahmad Dahlan, yang mana salah satu karyawannya adalah lulusan mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo, “hasil kerja dari karyawan yang merupakan lulusan mahasiswa ekonomi itu masih kaku atau dapat dikatakan belum bisa mengembangkan kemampuannya/keterampilan dalam pengimplementasian ilmu-ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan, dan kesalahan dasar yang sering terjadi yaitu kurangnya disiplin, belum maksimal dalam melayani pembeli atau bisa dikatakan aspek pemasaran yang dilakukan belum maksimal.”⁸ Jadi, dapat dikatakan dua lembaga ekonomi bisnis tersebut kurang puas atas kemampuan kerja lulusan mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo yang belum bisa menerapkan ilmu ekonominya. Oleh karena itu, masih diperlukan lagi upaya yang serius untuk mendongkrak kinerja dosen dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja dosen untuk mencapai tujuan dan membentuk lulusan mahasiswa yang paham betul akan ilmu ekonomi dan bisnis Islam dengan baik dan benar.

Berdasarkan adanya kesenjangan antara teori dan fakta latar belakang di atas, maka dari masalah tersebut dapat dilakukan penelitian dan menganalisis tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja

⁷ Wawancara dengan Ny. Amanda, HRD pada tanggal 8 September 2020.

⁸ Wawancara dengan Ny. Loriania, Pemilik UD. Barokah Jaya pada tanggal 9 September 2020.

Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomu dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo?
4. Apakah kompetensi, motivas dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Mampu menambah ilmu pengetahuan dan pengembangan ilmu ekonomi dan Bisnis Islam dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada kinerja dosen yang mana penelitian ini dapat menambah referensi, dan digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja dosen. Dengan meneliti lebih lanjut dan mengembangkan penelitian dengan membahas variabel lainnya

2. Kegunaan Praktisi

a. Bagi Lembaga Ekonomi Bisnis

Bagi lembaga ekonomi bisnis penelitian ini dapat digunakan untuk memajukan lembaga ekonomi bisnis yang nantinya menjadi tempat kerja para lulusan mahasiswa FEBI. Dengan begitu lembaga ekonomi dapat bersaing dengan baik dengan kompetitornya.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo

Bagi Perguruan Tinggi, Penelitian ini dapat digunakan dalam mengukur ataupun untuk mendongkrak kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang lebih baik lagi.

E. Sistematika Pembahasan

Bagian awal berisi tentang halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman

pengesahan, halaman pernyataan keaslian, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran dan abstrak.

Bab ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai penjabaran dasar teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran obyek penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi penjelasan secara singkat mengenai kesimpulan yang dapat diambil dan saran mengenai hasil penelitian.

Bagian akhir berisi daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup dan pernyataan keaslian tulisan.

BAB II

TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTETESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Dosen

a. Pengertian Kinerja Dosen

Definisi kinerja selalu dihubungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapat, ada yang sering dilupakan jika menyangkut kinerja yaitu tidak mencatat hasil kerja SDM, mencatat hasil kerja secara kontinyu penting dilakukan sehingga dapat diperoleh seberapa baik hasil kerja SDM yang telah dilakukan dan bagaimana perbaikan yang harus dilakukan oleh lembaga agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang.¹

Pengertian atau teori mengenai kinerja (*job performance*) merupakan teori psikologi yang membahas proses bagaimana tingkah laku seseorang dalam bekerja yang mampu menghasilkan baik berupa produk atau fikiran untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya.²

Simamora (1995: 53) memberikan definisi kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata

¹ Harsuko Riniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UB Press, 2016), 167.

² Ibid., 169.

lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah tingkat hasil kerja dosen yang telah dilakukan atau bagaimana tingkah laku dosen dalam bekerja yang mampu menghasilkan dari segi kualitas dan kuantitas dengan didasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perguruan tinggi tersebut.

b. Indikator Kinerja Dosen

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

1) Unjuk kerja

Unjuk kerja merupakan suatu usaha dalam bekerja yaitu, memperlihatkan, menunjukkan bahwa bagaimana cara kerja yang baik dan benar kepada diri sendiri, atasan dan orang lain. Dengan kata lain, menunjukkan kompetensi atau kemampuan dalam bekerja dengan baik, dan kerja secara disiplin dengan motivasi yang membangun diri untuk mewujudkan semua itu.

2) Penguasaan materi, profesional dalam hal pendidikan

Penguasaan materi dalam menjalankan pekerjaan menjadi dosen adalah suatu kewajiban yang harus dimiliki setiap dosen untuk mengamalkan kepada mahasiswanya. Kemudian, profesional dalam

hal pendidikan segala hal tindakan yang bisa membangun kinerja dengan baik dari rasa tanggung jawab, toleransi, menghargai pendapat, terus berfikir kritis dan proaktif dalam mengambil inisiatif dan inovatif dalam mencapai standar pendidikan yang baik dan benar.

3) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri ³

Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah sikap individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya. Salah satu cara yang dilakukan oleh dosen dengan mahasiswa untuk menumbuhkan pembelajaran yang efektif dan dapat diterima dengan mudah oleh mahasiswa.

4) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kepribadian adalah ciri-ciri yang menonjol pada diri seseorang, dengan ciri menonjol dalam diri tersebut secara keseluruhan bisa untuk menjalankan individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dengan efektif. Dengan begitu juga bisa menjadikan kinerja yang efektif.

³ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Prenada Media, 2016), 274.

- c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Sedarmayanti (2001: 65) antara lain:⁴
- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
 - 2) Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
 - 3) Ketrampilan yang dimiliki karyawan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.
 - 4) Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - 5) Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan penghasilan yang sesuai karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

⁴ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 104.

- 6) Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - 7) Komunikasi antara para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
 - 8) Sarana prasarana atau fasilitas perusahaan harus ada dan fasilitas tersebut bisa mendukung berjalannya dan berkembangnya kinerja karyawan.
 - 9) Kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan.⁵
- d. Kinerja dalam Prespektif Islam

Islam adalah agama yang universal, yang konteks ajarannya tidak pernah lekang oleh waktu atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al-Qur'an Islam juga mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai.⁶ Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan, sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of*

⁵ Ibid., 105.

⁶ Ari Setianingsih, "Analisis Efektivitas *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Prespektif Ekonomi Islam," *Skripsi* (Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016), 97.

performance.” Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah adapun ayat Al-Qur’an yang menjelaskan tentang kinerja yang ada di surat Al-Ahqaf ayat (19) yang artinya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”⁷

Dalam ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia dengan berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Dari ayat di atas dapat mengambil pelajaran bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja, dan

⁷ al-Qur’an, 46: 19.

tak lupa selalu mensyukuri apapun yang diberi oleh Allah.⁸

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan karakteristik lainnya seperti sikap, perilaku dan kemampuan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu.⁹ Kompetensi juga didefinisikan sebagai karakteristik utama yang dimiliki seseorang, yang menyebabkan ia mampu berkinerja efektif atau unggul dalam sebuah pekerjaan. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik-karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dan dipergunakan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Beberapa ahli memberikan pengertian atau ungkapan tentang kompetensi yaitu sebagai

⁸ Ari Setianingsih, "Analisis Efektivitas *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Prespektif Ekonomi Islam," *Skripsi* (Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016), 98-99.

⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 35.

berikut: Menurut Marshall (1996) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah ciri dasar seseorang yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaan, peran atau situasi. Menurut Hitt et. Al (1999) kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di suatu sisi merupakan *human capital* dan *capital agent* bagi pengembangan suatu organisasi, dan di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core-competency*). Selanjutnya Harris (2001) mendefenisikan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang sukses.¹⁰

Dari pernyataan yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah dasar (pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman) dari seseorang dalam bekerja untuk menunjang dan menjadi salah satu kunci kelancaran dan keberhasilan untuk mencapai visi dan misi pekerjaannya.

¹⁰ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016), 22-23.

b. Indikator Kompetensi Dosen

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya dalam pasal 34 ayat 2 bahwa Dosen paling sedikit memiliki kompetensi pendidik yang dinyatakan dengan sertifikat yang meliputi:¹¹

1) Kompetensi pedagogik

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Dan dalam Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir yang dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

¹¹ Abdul Kholik, "Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor," *Skripsi* (Surakarta: IAIN Surakarta, 2016), 20-25.

2) Kompetensi profesional

Menurut Jamal (2009) mengemukakan bahwa kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dan substansi keilmuan secara filosofis.

3) Kompetensi kepribadian¹²

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Dan menurut Surya (2003) kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang dimiliki oleh personal atau kepribadian seorang dosen yang diperlukan agar menjadi dosen yang baik, kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri dan penghargaan diri serta mewujudkan diri.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif tidak hanya dengan peserta didik, tetapi juga terhadap sesama pendidik, tenaga

¹² Ibid., 27.

kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.¹³

c. Faktor Kompetensi untuk Membangun Kinerja

Kinerja yang baik dibangun oleh kemampuan yang ada dan dikembangkan secara terus menerus. Kemudian, faktor kompetensi seseorang dapat dibangun untuk mencapai kinerja yang baik, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula jika manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan

¹³ Ibid., 28.

menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.¹⁴

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Kepribadian dapat mempengaruhi manajer dan pekerja dalam jumlah kompetensi, termasuk dalam

¹⁴ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 72.

penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.¹⁵

5) Motivasi

Apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

6) Kemampuan emosional

Kompetensi emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja yang baik. Kecerdasan emosional kita menentukan potensi kita untuk belajar keahlian praktis berdasarkan lima elemen, yaitu: (1) Kesadaran diri, (2) Motivasi, (3) Kompetensi spiritual, (4) Empati, dan (5) Kemahiran/ahli dalam berhubungan. Kompetensi emosional kita menunjukkan seberapa besar potensi dari lima elemen dapat kita implementasikan ke dalam pekerjaan (Goleman, 1998).¹⁶

Menurut EI kompetensi emosional adalah keahlian untuk mendapatkan empati

¹⁵ Ibid., 73.

¹⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung Alfabeta, 2016), 31-32.

dan pemahaman dari orang lain (maka dari itu dapat bekerja lebih produktif dengan mereka), dan kemampuan seseorang dapat mengontrol reaksinya ketika mendapatkan tekanan.

Menurut Martinez (1997) kecerdasan emosi adalah kesatuan dari keahlian non-kognitif, kemampuan dan kompetensi yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi lingkungan dan tekanan dan juga dia menjelaskan kecerdasan emosi sangat menentukan keberhasilan di tempat kerja. Kenyataannya kesuksesan individu 80 persen ditentukan oleh kecerdasan emosi dan hanya 20 persen ditentukan oleh IQ. Penapat tersebut diperkuat oleh Johnson and Indvik (1999) bahwa yang kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja individu atau kelompok daripada ukuran kecerdasan tradisional, seperti IQ.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategik (Zohar and Marshall: 2000). Robbins (2001) juga mengemukakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk

menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual terdiri dari tujuh dimensi, yaitu:¹⁷

- a) Kecerdasan numerik merupakan kemampuan memahami untuk berhitung dengan cepat dan tepat
- b) Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
- c) Kecepatan perspektual adalah kemampuan untuk mengidentifikasi beberapa kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran deduktif adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai beberapa implikasi dari argumen
- e) Penalaran induktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi akibat logis dalam suatu masalah dan pemecahannya
- f) Visualisasi spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan nampak seandainya posisi dalam ruang berubah
- g) Ingatan adalah kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu dan tidak melupakan hal-hal yang penting dan nantinya sangat diperlukan.

¹⁷ Ibid., 33.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:¹⁸

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan, agar produk yang dihasilkan selalu menarik.

¹⁸ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 74-75.

9) Kompetensi spiritual¹⁹

Menurut Zohar dan Marshall (2000) kompetensi spiritual adalah karakter sikap yang merupakan bagian dari kesadahan yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan kebijaksanaan/kearifan yang berasal dari luar ego (diri sendiri) atau di luar pemikiran sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

Menurut Ary Ginanjar Agustian (2003) ada delapan karakter spiritual, yaitu: (1) berbakti dan memberi, (2) jujur dan terpercaya (3) adil, (4) kerjasama dan bersatu, (5) berjuang dan bersikap teguh, (6) ramah dan penyayang, (7) bersyukur dan terimakasih, (8) bertanggung jawab; pemaaf dan pengasih yang nantinya akan menghasilkan faham spiritual, seperti integritas atau kejujuran, energi atau semangat, inspirasi atau inisiatif, bijaksana dan keberanian dalam pengambilan keputusan.

d. Kompetensi Pendidik dalam Prespektif Islam

Berdasarkan khazanah pendidikan Islam, terdapat beberapa istilah yang berkaitan langsung dengan sebutan pendidik dan erat dengan

¹⁹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016), 34-35.

kompetensi yang mesti dimilikinya, terminologi *Rabb* yang seakar dengan istilah *al-nurabbi*, lahir konsep pendidik sebaagai pemelihara, pendidik, penuntun, penjaga dan pelindung. Alquran memberikan beberapa prinsip yang berdasarkan penafsiran tematik terkait dengan kompetensi pendidik. Diantaranya adalah sebagai, berikut:²⁰

- 1) Kompetensi *ilmiyah* merupakan kompetensi dasar profesional yang harus dimiliki seorang pendidik, dengan maksud sang pendidik harus mempunyai wawasan dan mengarahkan peserta didik pada pencapaian pemahaman dan pengarahannya diri pada upaya pendewasaan. Dan dalam surah al-Baqarah ayat 247, Allah mengisyaratkan kompetensi yang mutlak dimiliki oleh pendidik dengan *Basthatan Fil 'Ilmi* yang berkaitan dengan penganugerahan Allah kepada Nabi Daud keluasaan dalam pengetahuan. Seorang ulama tafsir juga menjelaskan yang dimaksud di ayat tersebut adalah padanya Allah memberikan keluasaan ilmu yang dengan itu lebih mengetahui daripada yang lain. Artinya seorang pendidik harus benar-benar kompeten dalam hal pengetahuannya sebab dia yang akan mengajarkan, mentransformasikan pengetahuan kepada peserta didik.

²⁰ Ibid., 28.

- 2) Kompetensi *khuluqiyyah*, kompetensi ini berkaitan dengan aspek penghayatan seorang Guru terhadap seluruh materi yang diajarkan. Dalam hal ini kata *khuluq* sudah memiliki arti khusus yaitu tingkah laku, perilaku, karakter, sifat dan lain sebagainya. Kata *khuluq* adalah bentuk tunggal adalah akhlaq. Dan kata *khuluq* seakar dengan kata *khalafa* yang berarti menciptakan, membuat, mengadakan sesuatu dari yang tidak ada.²¹
- 3) Kompetensi *jismiyyah*, kata *jism* bermakna organ, badan dan raga suatu makhluk. Allah telah mengabugrahkan kepada Nabi Daud semua kemampuan yang berkaitan dengan jasmani agar sebagai raja dia dapat memimpin rakyatnya dengan baik. Dalam hal ini pendidik hendaklah memiliki keterampilan yang piawai dalam melaksanakan proses pembelajaran.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.²² Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan

²¹ Ibid., 30-34.

²² Sri Trisnansih, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi," *Akuntansi & Auditing* (November 2011), 86.

mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

Menurut Robbins (2003) motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yaitu dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Wexley dan Yukl (2012) juga mengungkapkan motivasi adalah sebagai suatu proses dengan mana perilaku didorong dan diarahkan. Kemudian, Vroom (1964) menyatakan motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.²³

Penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, motivasi adalah suatu dorongan, arahan dan pembangkitan tindakan untuk melakukan kemajuan, atau langkah menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dan tetap mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

b. Indikator Motivasi

Menurut Imam Mohtar (2019) indikator motivasi yaitu sebagai berikut:²⁴

²³ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Andi, 2015), 417.

²⁴ Imam Mohtar, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 13.

1) Dorongan untuk meningkatkan prestasi

Suatu dorongan atau motivasi adalah salah satu hal penting dalam mewujudkan suatu keinginan, suatu pencapaian, suatu tujuan yang nantinya bisa dibanggakan dan menjadi prestasi bagi diri seseorang ataupun organisasi.

2) Dorongan untuk menghindari kegagalan

Kegagalan dalam suatu usaha adalah hal biasa, tetapi ada cara-cara alternatif untuk menghambat kegagalan tersebut. Dengan cara-cara alternatif yang telah disiapkan atau dilakukan tersebut adalah suatu dorongan dari individu ataupun suatu organisasi yang sedang bertekad untuk menghindari kegagalan.

3) Dorongan untuk bekerja keras

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan wajib melakukan yang namanya bertekad dan bekerja dengan keras untuk mencapai kinerja yang baik dan memenuhi standar. Dengan dorongan-dorongan dari dalam diri dan dari luar untuk melakukan kerja keras dan kerja yang baik.

4) Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Mengaktualisasikan memiliki arti dalam kelas verba atau kata kerja sehingga mengaktualisasikan dapat dinyatakan suatu tindakan, keberadaan, pengalaman. Maka mengaktualisasikan diri adalah suatu

tindakan, keberadaan diri, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu. Dalam mewujudkan hal tersebut individu harus melakukan dorongan untuk bertindak produktif, memperlihatkan atau ikut andil agar keberadaan diri individu bisa diterima dan bisa diapresiasi orang lain, dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tersebut untuk mengimplementasikan pengalaman tersebut untuk mendorong individu itu sendiri dan orang lain juga.²⁵

c. Klasifikasi Motivasi

Motivasi bermakna sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan terjadi karena adanya sesuatu kekuatan dari dalam seseorang yang mendorong dan inilah yang disebut dengan motivasi. Menurut De Voe and Iyengar (2004) bahwa sumber motivasi yang utama adalah ekstrinsik dan intrinsik.

1) Motivasi ekstrinsik

Menurut George and Jones (2002) bahwa motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kebutuhan berkaitan dengan materi dan penghargaan siswa. Motivasi ekstrinsik menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah. Urutan

²⁵ Ibid., 14.

kebutuhan Maslow mulai dari level yang lebih rendah yaitu: *physiological needs*, *safety needs*, *belongingness needs*. Nilai kerja intrinsik meliputi upah yang tinggi, keamanan kerja, keuntungan kerja, status dan kontak sosial.²⁶

De Jong (1999), mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi kerja untuk mencapai sesuatu selain dari pekerjaan itu misalnya *reward* atau penghargaan. De Voe and Iyengar (2004), mengatakan bahwa contoh dari motivasi ekstrinsik adalah adalah intensif uang dan pengawasan dari manajer terhadap pekerja.

2) Motivasi intrinsik

Motivasi kerja intrinsik adalah yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri (George and Jones, 2002) misalnya memberi rasa berprestasi. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Menurut Pullins (2001) motivasi intrinsik meningkat berarti lebih kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.²⁷

²⁶ Harsuko Riniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UB Press, 2016), 199.

²⁷ *Ibid.*, 200.

d. Teori-teori Motivasi Kerja

Di bawah ini menjelaskan teori-teori yang menjelaskan tentang motivasi yang bisa mendorong kinerja menjadi lebih baik.

1) Teori kebutuhan

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan bebas dari sakit. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut kebutuhan yang sangat dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan sosial atau kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk bersahabat, diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan penghargaan dari orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu perlu memenangkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi yang lebih tinggi, dan mendapat penghormatan atas prestasinya.

- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mengeluarkan penilaian, untuk mengemukakan pendapat atau ide-ide untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik dan juga bisa mengembangkan kinerja dan menciptakan tercapainya tujuan perusahaan.²⁸
- 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*)
- Menurut Clayton Alderfer pada dasarnya sependapat dengan Maslow bahwa macam kebutuhan manusia itu ada lima, tetapi Clayton Alderfer mengelompokkan menjadi tiga, yaitu:
- a) *Existence*, pemuasan kebutuhan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, gaji dan kondisi kerja. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan fisik dan eksistensi pegawai.
 - b) *Relatedness*, pemenuhan kebutuhan oleh manfaat sosial, hubungan antar pribadi.
 - c) *Growth*, pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas.

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 95.

Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita tentang perbedaan individual. Variable seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorong yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk individu tertentu.²⁹

3) Teori *insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Kemudian William James, dan McDougall mengembangkan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori McDougall menyusun daftar *insting* yang berhubungan dengan semua tingkah laku: rasa ingin tahu, rasa rendah hati, menyatakan diri, berkelompok, rasa ingin menang, bekerjasama dan membangun.

4) Teori *drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi samoai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep

²⁹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Andi, 2015), 422-423.

tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Dan Clark I. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Clark berasumsi bahwa semua *reward* pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan.

5) Teori lapangan

Menurut Kurt Lewin cara pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang pegawai dari pada *insting*. Perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu, dan perilaku merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya. Yang mana pegawai bisa membaur dengan baik dengan lingkungan kerjanya, dan bisa membangun komunikasi yang baik.

e. Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip untuk memotivasi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:³⁰

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut partisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Dengan memberikan

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 100.

pendapat, inovasi atau melakukan kegiatan yang sifatnya dapat membangun instansi menjadi lebih baik.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Dalam hal kerja, pekerja juga perlu motivasi yang menarik agar pekerja bisa melakukan pekerjaan dengan lebih bersinergi.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.³¹

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan

³¹ Ibid., 101.

memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin. Dapat dikatakan bahwa pegawai juga perlu perhatian, di anggap ada, dan tidak melulu bekerja agar pegawai tidak bosan.

f. Motivasi dalam Prespektif Islam

Bekerja karena Allah adalah bekerja dengan motivasi yang dilakukan semata-mata mengharap balasan dari Allah SWT. Orang yang memiliki motivasi tinggi dalam versi al-Ghozali tidak mengandalkan harap semata, sebab jika terjebak pada peningkatan mental harap saja, dapat terjerumus pada kecerobohan, kesombongan, tidak kritis atau antisipatif terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Oleh karena itu, perlu disandingkan dengan mental *khauf* atau takut mendapatkan sebuah kegagalan.³²

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika, tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar pula peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Allah SWT tidak akan menyalahkan pahala orang-orang yang telah beriman dan

³² Firman Menne, *Nilai-nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah* (tt: Celebes Media Perkasa, 2017), 49.

beramal sholeh. Allah SWT memberikan dorongan bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja yang baik/ optimal. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah dalam Al-Qur'an S. An-Nahl (16: 97) yang artinya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman. Maka, sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”³³

Dalam ayat lain juga dijelaskan Q.S. al-Kahfi (18: 30) Allah berfirman yang artinya:

“sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakannya dengan yang baik.”³⁴

Agama Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui dengan mereka harus dimuliakan jika mereka bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik bisa diberi bonus atau insentif guna

³³ al-Qur'an, 16: 97.

³⁴ al-Qur'an, 18: 30.

menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.³⁵

Motivasi menurut perspektif Islam adalah mencari keuntungan, artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah SWT. Apabila anugerah Allah SWT itu diberdayakan dan dikelola secara baik dengan berpijak pada ajaran-ajaran Allah dan Rasul-Nya, maka sebagai orang yang beriman berkeyakinan bahwa hasilnya pasti baik, sebab Allah SWT telah memberikan jaminan bahwa Islam adalah agama yang lengkap dan sempurna serta agama Islam dipergunakan sebagai tiang pancang kehidupan dunia. Islam berisikan ajaran moral dan akhlak yang tinggi bagi umat manusia, yang berasal dari Wahyu Ilahi, yang diturunkan lewat malaikat Jibril pada Nabi Muhammad sebagai Rasulullah, sehingga ajaran tersebut akan kelak abadi.³⁶

Manusia diciptakan oleh Allah SWT selain untuk berbakti kepada-Nya juga berfungsi sebagai pemimpin dimuka bumi atau “*khalifatullah*”, artinya selain dapat memanfaatkan bumi dan isinya untuk kepentingan manusia, juga mempunyai kewajiban untuk menjaga kelestariannya

³⁵ Firman Menne, *Nilai-nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah* (tt: Celebes Media Perkasa, 2017), 50.

³⁶ *Ibid.*, 52.

sehingga tidak terjadi kerusakan di bumi karena ulah manusia itu sendiri.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata *discipline* yang berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari atau hukuman yang mana untuk mengatur tingkah laku.³⁷ Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2004), disiplin hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.³⁸ Dan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan tersebut. Kemudian, Perilaku disiplin adalah perilaku yang memenuhi standar

³⁷ Sindu Mulianto, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Prespektif Islam*(Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2006), 171.

³⁸ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (tt: Qiara Media, 2019), 21-22.

perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi.³⁹

Selanjutnya menurut Davis dalam Megawati (2007), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.⁴⁰

Dari penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan, yaitu disiplin kerja adalah kesadaran dalam diri seseorang untuk menjalankan pekerjaan secara rutin terus-menerus dan dapat berkembang dengan peraturan-peraturan yang dapat membangun kinerja seseorang jadi terarah, mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik dan tak kalah penting pastinya dapat mencapai tujuan perusahaan.

³⁹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali, 2015), 279.

⁴⁰ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (tt: Qiara Media, 2019), 23.

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

1) Integrasi

Integrasi adalah menyatukan rasa percaya dalam melaksanakan tugas dan saling menghormati satu sama lain. Menyatukan rasa semangat dalam bekerja dalam satu tujuan. Saling menghormati satu sama lain dalam bersosialisasi dan toleransi.

2) Mematuhi peraturan organisasi

Memahami dan melaksanakan ketentuan peraturan organisasi dengan maksud memenuhi standar kinerja dan berpedoman pada standar prosedur operasi yang telah ditentukan. Menjadikan peraturan sebagai pencapaian disiplin kerja dan tanggung jawab bekerja.

3) Mematuhi jam kerja

Mematuhi jam kerja adalah sebuah keharusan yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan peraturan yang telah ditentukan. Salah satunya menaati atau mematuhi peraturan dalam hal jam kerja. Masuk kerja tepat waktu, tidak masuk kerja memberi bukti alasan yang benar dan tidak bermalas-malasan untuk menjalankan suatu pekerjaan.⁴¹

⁴¹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali, 2015), 280.

4) Manajemen waktu

Manajemen adalah suatu hal yang sangat penting untuk menjamin ketepatan dalam mengatur, mengelola dan mempergunakan jam kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan, tidak mempergunakan jam kerja untuk urusan pribadi, dan yang pasti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.

c. Faktor pembentuk disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku dalam diri seseorang yang dilakukan secara terus-menerus rutin dan kondusif. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin dalam Bambang (2006) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).⁴²

1) Faktor kepribadian

Nilai-nilai kepribadian yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai ini akan terlihat dari sikap seseorang dan sikap akan tercermin dari perilaku seseorang tersebut.

⁴² Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (tt: Qiara Media, 2019), 27.

Perubahan sikap dalam perilaku terdapat tiga tingkatan menurut Kelman dalam Suitt dkk (2000), yaitu:

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki bawahan. Sebaliknya jika tidak ada pengawasan, disiplin kerja tidak tampak.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Pegawai menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Jika pusat identifikasi tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, dan pelanggaran meningkat frekuensinya.⁴³

⁴³ Ibid., 28.

- c) Disiplin karena internalisasi
Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena pegawai mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

2) Faktor lingkungan

Menurut Muhdi B. HI. Ibrahim (2011), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, beberapa faktor yaitu, sebagai berikut.⁴⁴

- a) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- b) Tata cara kerja, yaitu aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c) Ketaatan kepada pimpinan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

⁴⁴ Ibid., 29.

- e) Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Jenis disiplin kerja
- Pendisiplinan pegawai ada tiga jenis, yaitu:⁴⁵
- 1) Pendisiplinan preventif adalah tindakan untuk mendorong pegawai mengikuti standar dan peraturan sehingga terjadi pendisiplinan diri sendiri dan tidak terjadi pelanggaran disiplin. Para pegawai diikutsertakan dalam program pengembangan disiplin pegawai, ikut dalam menilai semua ketentuan dan peraturan disiplin pegawai. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajin mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Jika, sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.⁴⁶
 - 2) Pendisiplinan korektif adalah pendisiplinan yang dilakukan segera setelah terjadi pelanggaran disiplin dengan tujuan tidak terjadi pelanggaran disiplin lebih lanjut.

⁴⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 129 .

⁴⁶ Ibid., 130 .

Tindakan pendisiplinan berupa hukuman misalnya penskoran pegawai tanpa mendapatkan upah, penurunan pangkat sampai pemecatan.

- 3) Pendisiplinan progresif adalah diberikannya hukuman yang lebih berat jika terjadi perulangan pelanggaran peraturan disiplin. Tujuannya adalah memberi peluang kepada pegawai untuk melakukan koreksi diri sendiri, berhenti melakukan pelanggaran disiplin lagi sebelum hukuman yang paling keras dilakukan.⁴⁷

e. Disiplin Kerja Menurut Prespektif Islam

Dalam bekerja seseorang harus mempunyai modal keahlian dan kecakapan, selain itu seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika seseorang selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras dan bersungguh-sungguh dengan mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam riwayat (HR. Thabrani) dinyatakan bahwa:

“sesungguhnya di antara perbuatan dosa ada dosa yang tidak bisa terhapus (ditebus)

⁴⁷ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali, 2015), 283.

oleh (pahala) sholat, shadaqoh (zakat), ataupun haji. Namun, hanya dapat ditebus dengan kesusahan dalam mencari nafkah penghidupan.”⁴⁸

Oleh karena itulah, Allah SWT dan Rasulullah SAW sangat menyukai setiap hambanya muslim yang rajin bekerja kerja dan mendoakan keberkahan untuknya. Rasulullah SAW berkata:

“sesungguhnya Allah Taala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal.”⁴⁹

Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga boleh bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan material dan nonmaterial, seperti gaji, penghasilan, karier, kedudukan yang lebih baik, dan lain sebagainya. Seorang muslim adalah seorang yang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Dan seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerjaan yang dilakukannya didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintahkan Allah SWT dan Rasul-Nya untuk mencapai ridho dari Allah SWT dan menjadi keberkahan bagi diri kita sendiri.

⁴⁸ Sindu Mulianto, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Prespektif Islam* (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2006), 177.

⁴⁹ Ibid., 178.

Dalam sebuah pekerjaan tentunya berawal dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap wajib mentaati peraturan dan tata tertib kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, bila ada hal-hal dalam tata tertib tersebut yang bertentangan dengan syariat Islam, karyawan harus melakukan *amar ma'ruf* dan *nabi nahi munkar* agar hal-hal yang dimaksud dapat diganti atau dihapus.⁵⁰ Sesungguhnya, imbalan terbesar adalah pahala, yakni ketika melakukan akad kerja sebagai bentuk pelaksanaan kewajiban, dan sanksi terbesar adalah dosa, yakni ketika melakukan kemaksiatan atau telah melanggar syariat-Nya. Semua ini tidak lain untuk mencapai usaha yang makmur dan pastinya di berkahi oleh Allah SWT.

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, penulis dalam hal ini membaca ada beberapa penelitian yang telah membahas tentang kinerja dosen. Penulis akan melengkapi dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut untuk menambah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan obyek yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Dengan begitu penulis akan memaparkan persamaan, perbedaan dan kesimpulan/hasil dari penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

⁵⁰ Ibid., 180.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Kesimpulan
1.	Kholik (2016) ⁵¹	Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X, sedangkan penulis menggunakan tiga variabel X.	Persamaannya adalah X1 dari penelitian terdahulu dengan penulis sama yaitu kompetensi.	Kompetensi dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Djuanda Bogor.
2.	Broto (2014) ⁵²	Perbedaannya adalah objek yang teliti adalah dosen di Perguruan Tinggi yang berbeda, yang mana sang penulis mengambil objek di Institut Agama Islam Negeri di Ponorogo.	Persamaannya adalah sama-sama meneliti apa yang bisa mempengaruhi kinerja dosen.	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu
3.	Utomo (2014) ⁵³	Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan empat variabel X, sedangkan penulis hanya menggunakan tiga	Persamaannya adalah adanya salah dua dari variabel X yang digunakan adalah sama yaitu motivasi dan disiplin	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta

⁵¹ Abdul Kholik, "Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor," *Skripsi* (Surakarta: IAIN Surakarta, 2016).

⁵² Bayu Eko Broto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Belajar dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu," *Jurnal Ecobisma* (Labuhanbatu: STIE Labuhanbatu, 2014).

⁵³ Bangun Prajadi Cipto Utomo, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta," *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa* (Surakarta: STMIK Duta Bangsa Surakarta, 2014).

		variabel X, dan objek yang diambil ada dua yaitu karyawan dan dosen di STMIK Duta Bangsa Surakarta	kerja.	
	Trisnaningasih (2011) ⁵⁴	Perbedaanya adalah variabel komitmen di penelitian terdahulu menjadi dua variabel yaitu, komitmen organisasi dan komitmen profesi sedangkan penulis menggunakan variabel kompetensi saja.	Persamaanya adalah sama-sama menggunakan tiga variabel X dan satu variabel Y.	Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja dosen Akuntansi.
	Pramudyo (2010) ⁵⁵	Perbedaanya adalah penelitian terdahulu menggunakan empat variabel X terhadap kinerja dosen, sedangkan penulis menggunakan tiga variabel untuk mempengaruhi kinerja dosen.	Persamaanya adalah sama-sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan sumber data yang diperoleh adalah data primer.	Adanya pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.

Sumber: Data diolah, 2020.

Posisi dan sikap dalam penelitian ini untuk meneruskan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, yaitu motivasi, kompetensi, kepemimpinan

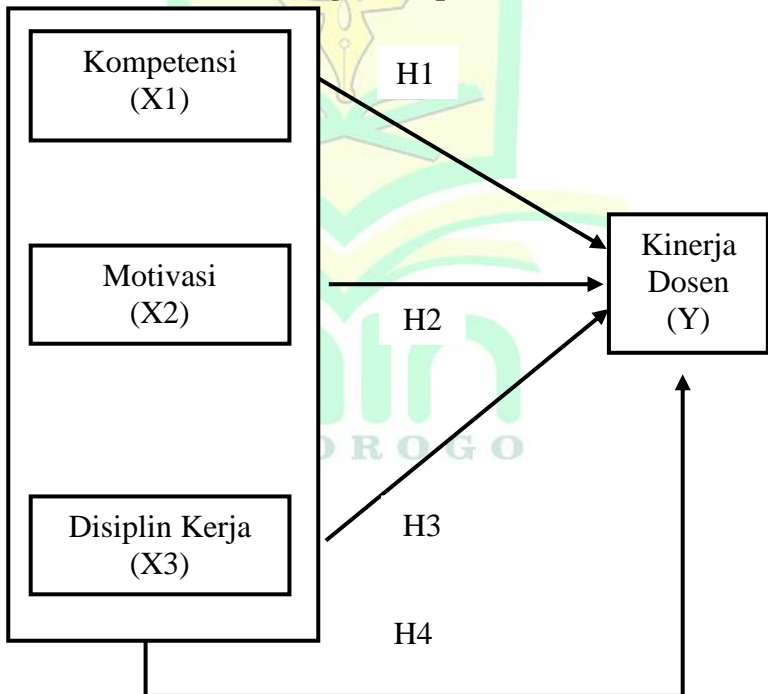
⁵⁴ Sri Trisnaningasih, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi," *Akuntansi & Auditing* (November 2011).

⁵⁵ Anung Pramudyo, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta," *JBTI* (Februari 2010).

dan lingkungan kerja dengan teori dari Karjontoro, Grote dan Bernard M. Bass, sedangkan penulis mengembangkan penelitian tentang kinerja dosen dengan menggunakan teori dari Sedarmayanti, Harris, Vroom dan Megawati. Dari penelitian sebelumnya variabel yang dibahas antara lain motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, kemudian penulis melanjutkan meneliti variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan adanya pengaruh kompetensi, motivasi dan kedisiplinan akan berpengaruh pada kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Jika, kompetensi dosen baik atau meningkat maka kinerja dosen pun akan baik dan meningkat pula. Jika, motivasi dosen meningkat maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan. Kemudian, jika kedisiplinan dosen pun meningkat maka kinerja dosen akan meningkat. Dan kompetensi, motivasi dan kedisiplinan dosen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen. Jika, kompetensi, motivasi dan kedisiplinan dosen meningkat maka kinerja dosen pun ikut meningkat.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis juga merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris dari pengumpulan data.⁵⁶ Hipotesis adalah pernyataan tentratif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵⁷

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Kompetensi adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut bekerja lebih baik. Kompetensi terdiri dari

⁵⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 64.

⁵⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015), 68.

pengetahuan, pengalaman, keterampilan atau *skill* yang menunjang kerja seseorang menjadi baik. Kinerja dosen merupakan performansi, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk rasa dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dan dapat mencetak lulusan mahasiswa yang cakap ilmu dan siap kerja dengan bekal yang sangat cukup untuk terjun langsung mengimplementasikan ilmunya ke lembaga-lembaga ekonomi yang ditempati..

Menurut Mathins and Jackson (2001) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Kholik (2016) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Dengan begitu, jika kompetensi dosen tinggi kinerja dosen akan tinggi, dan jika kompetensi dosen menurun kinerja dosen akan menurun juga. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H01 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo

Ha1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Motivasi adalah suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pergerakan yang lebih baik dan tindakan produktif yang nantinya dapat menguntungkan bagi seseorang tersebut. Motivasi bisa tercipta dari dalam diri dan dari luar diri seseorang atau disebut juga lingkungan. Sedangkan kinerja dosen merupakan suatu pencapaian kerja yang baik dengan segala pendorong atau elemen pembantunya agar dapat mencetak lulusan mahasiswa yang cakap ilmu dan siap kerja dengan bekal yang sangat cukup untuk terjun langsung mengimplementasikan ilmunya ke lembaga-lembaga ekonomi yang ditempati...

Menurut Gibson et al. (2003) mengemukakan motivasi adalah sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja seseorang dalam bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anung Pramudyo (2010) menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan motivasi atau suatu dorongan dari dalam diri dan dari lingkungan dosen untuk melakukan suatu kegiatan dan tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika motivasi dosen tinggi maka kinerja dosen akan tinggi dan jika motivasi dosen rendah maka kinerja dosen pun ikut menurun. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H02 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo

Ha2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Disiplin kerja adalah suatu keharusan yang dimiliki oleh seorang yang sedang bekerja di perusahaan atau di instansi mana pun. Disiplin kerja juga bisa disebut sebuah kewajiban dalam membangun kinerja yang baik dan bersinergi terus menerus. Kinerja dosen adalah suatu proses dan usaha yang dilakukan sesuai rencana dan dibentuk oleh kedisiplinan yang teratur dan konsisiten untuk mencapai tujuan kerja dan tak kalah penting dapat mencetak lulusan mahasiswa yang cakap ilmu dan siap kerja dengan bekal yang sangat cukup untuk terjun langsung mengimplementasikan ilmunya ke lembaga-lembaga ekonomi yang ditempati...

Menurut Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan tersebut. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bayu Eko Broto (2014) bahwa, variabel disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. Jika disiplin kerja dosen dikerjakan dengan baik dan terus meningkat maka, kinerja dosen pun ikut meningkat karena dosen melakukan kerja yang efektif dan efisien. Sedangkan, jika disiplin kerja menurun maka akan mengakibatkan kinerja dosen turun pula. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H03 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo

Ha3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Kompetensi adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut bekerja lebih baik dan menunjang kerja seseorang menjadi baik. Motivasi adalah suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pergerakan yang lebih baik dan tindakan produktif yang nantinya dapat menguntungkan bagi seseorang tersebut. Disiplin kerja adalah suatu keharusan yang dimiliki oleh seorang yang sedang bekerja di perusahaan atau di instansi mana pun. Disiplin juga

bisa disebut sebuah kewajiban dalam membangun kinerja yang baik dan bersinergi terus menerus. Sedangkan, kinerja dosen adalah kumpulan usaha yang dilakukan secara konsisten dan nantinya bisa mewujudkan kinerja yang baik dan selalu meningkat serta dapat mencetak lulusan mahasiswa yang cakap ilmu dan siap kerja dengan bekal yang sangat cukup untuk terjun langsung mengimplementasikan ilmunya ke lembaga-lembaga ekonomi yang ditempati.

Hubungan antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja adalah semakin tinggi faktor kompetensi, motivasi dan kedisiplinan yang dimiliki oleh para dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen, dan semakin rendah faktor kompetensi, motivasi dan disiplin maka kinerja dosen akan ikut menurun. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H04 : Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo.

Ha4 : Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan dengan strategi untuk membuktikan kebenaran hipotesis.¹ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pendekatan ini bisa dikatakan sebagai sebuah metode penelitian data yang dikumpulkan dan diangkakan dengan menggunakan analisis statistik. Metode penelitian kuantitatif mempunyai hasil penelitian yang diutamakan sebaran dan signifikasi hubungan. Penulis menggunakan teknik wawancara kepada pihak lembaga ekonomi, berstruktur yang bisa disebut kuisisioner/ angket yang mana nantinya akan di isi oleh para Dosen FEBI IAIN Ponorogo.² Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2020. Obyek penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Dalam penelitian ini terdapat tiga (3) variabel yang akan diteliti yaitu, Kompetensi (X1),

¹ Sumadi Suryabrat, *Methodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Prasada, 2003), 43.

² Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 15.

Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Variabel independen ini nantinya yang akan mempengaruhi variabel lain atau variabel dependen.

b. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini ada satu variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo. Variabel dependen ini adalah perwujudan dari variabel independen atau variabel ini menjadi akibat karena adanya variabel independen.

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini penjelasan dari setiap variabel. Penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian.³ Definisi operasional dari setiap variabel dijelaskan, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Butir
Kinerja Dosen (Y)	Unjuk kerja	Menumbuhkan pada diri untuk bekerja dengan baik	1
		Bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula	1

³ Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), 60.3

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Butir	
	Penguasaan materi	Memiliki penguasaan materi yang baik	1	
		Mengajar dengan professional dan bertanggungjawab	1	
	Penyesuaian diri	Dapat menyesuaikan diri dengan baik pada lingkungan kerja	1	
		Dapat melakukan inovasi dan kreasi dalam strategi mengajar	1	
	Kepribadian melaksanakan tugas dengan baik	Bisa menerima nasihat untuk mencapai kinerja yang baik	1	
		Dapat berinteraksi dengan cepat	1	
	Kompetensi (X1)	Kompetensi professional Kompetensi kepribadian	Selalu melakukan evaluasi hasil belajar mengajar	1
			Kompetensi dalam memahami materi dan kurikulumnya.	1
Perilaku budi pekerti yang baik			1	

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Butir
	Kompetensi sosial	Memberikan tauladan kepada mahasiswa	1
		Berkomunikasi secara efektif dengan mahasiswa	1
		Mampu berinteraksi dengan baik	1
Motivasi (X2)	Dorongan berprestasi	Dorongan mencapai hasil kerja yang baik	1
		Menanamkan tekad menjadi dosen yang bisa dibanggakan	1
	Dorongan menghindari kegagalan	Menghindari kesalahan dalam pekerjaan	1
		Berupaya memberi solusi alternative	1
	Dorongan kerja keras	Melakukan pekerjaan dengan baik	1
		Bekerja dengan tekad untuk mencapai standar	1
	Dorongan pengaktualisasikan diri	Bisa melakukan pengimplementasian teori dalam kegiatan mengajar	1
		Mempunyai tekad untuk menjadi dosen yangn produktif	1
Disiplin	Integritas	Saling menghormmati	1

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Butir	
Kerja (X3)		satu sama lain		
		Bekerja selalu bersinergi 1	1	
	Mematuhi peraturan organisasi	Melaksanakan ² prosedur kerja sesuai ketentuan		1
		Berpedoman pada Satuan Acara Pembelajaran (SAP)		1
	Mematuhi jam kerja	Melakukan pekerjaan selalu tepat waktu		1
		Selesai bekerja sesuai jam waktu yang telah ditentukan		1
	Manajemen waktu	Mengatur waktu dengan tepat		1
		Tidak menyalahgunakan waktu jam kerja untuk urusan pribadi		1

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Populasi ini diambil dari suatu wilayah yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* adalah sampel jenuh atau “sampling jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel ini menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.⁵ Hal ini karena, jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah semua jumlah populasi dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang ada di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang akan dijadikan sampel yaitu berjumlah 66 dosen.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan akan diolah dari jawaban-jawaban kuisioner atau angket yang diberikan pada objek penelitian yaitu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Ponorogo. Sumber primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut

⁴ V. Wiratno Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 80.

⁵ Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 95.

Agama Islam Ponorogo dan data wawancara terhadap narasumber lembaga ekonomi bisnis.⁶

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa metode kuesioner atau angket. Teknik ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.⁷ Angket ini digunakan untuk memperoleh data dari dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Ponorogo. Teknik ini untuk mengumpulkan data terkait pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan data *Likert* dimana skala ini dapat menjadi alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah dengan instrumen tersebut. Responden hanya cukup memberikan tanda *check list* (√) dan pilihan yang tersedia, pada penelitian ini menggunakan lima (5) pilihan yang tersedia, dan berikut skor skala *likert* dengan pernyataan positif:⁸

⁶ V. Wiratno Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 89.

⁷ *Ibid.*, 94.

⁸ *Ibid.*, 97.

1. SS (Sangat Setuju) diberi skor 5
2. S (Setuju) diberi skor 4
3. N (Netral) diberi skor 3
4. TS (Tidak Setuju) diberi skor 2
5. STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

G. Metode Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini diuji cobakan kepada 66 dosen FEBI di IAIN Ponorogo sebagai responden yang dianggap memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian ini. Uji instrument dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Kriteria pengujian validitas dalam penelitian ini adalah jika, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid, namun sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.⁹ Ketentuan r_{tabel} dalam penelitian ini dicari dengan rumus $(n-2)$ $(30-2=28)$ pada taraf signifikansi 5% didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 30 subjek Dosen Fakultas Syariah IAIN Ponorogo yang memiliki

⁹ Diah Ayu Fitriani, "Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja," *Skripsi* (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019), 42.

karakteristik yang sama dengan responden penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan kuesioner yang diuji coba kepada 66 responden. Uji reliabilitas mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang mengandung indikator suatu variabel dengan disusun dalam suatu kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak serong ke kiri atau serong ke kanan.¹⁰ Uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *Kolmogorow-Smirnov*.

1) Nilai sig atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

¹⁰ Singgih Santoso, *Statistik Multivariat* (Jakarta: Elex Media Komputido, 2010), 43.

2) Nilai sig atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal.

b. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan nilai *Durbin Watson*.¹¹ Menurut Imam Ghazali (2013) dalam Skripsi Diah Ayu Fitriani pengambilan keputusan dengan menentukan nilai α dengan d_{tabel} (n, k) terdiri dari dL dan dU serta menentukan kriteria pengujian yaitu:

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < Dw < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$dL \leq Dw \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dU < Dw < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No desicison	$4 - dU \leq Dw \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$dU < Dw < 4 - dU$

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen

¹¹ V. Wiratno Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 177.

yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinieritas menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factory*) dan *Tolerance*, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.¹²

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu variabel. Konsekuensi heteroskedastisitas adalah penaksiran yang diperoleh tidak efisien, dalam sampel kecil ataupun besar. Cara yang digunakan untuk mengetahui adanya kasus heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode uji *glejser* dengan kriteria: jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.¹³

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).¹⁴ Selain itu analisis regresi linier berganda digunakan

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program Spss* (Semarang: Undip, 2005), 110.

¹³ Diyah Ayu Fitriani, “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja,” *Skripsi* (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019), 68.

¹⁴ V. Wiratno Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 160.

untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

Keterangan:

Y_i	= Kinerja dosen
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_{1i}	= Kompetensi
X_{2i}	= Motivasi
X_{3i}	= Disiplin Kerja
e	= standar eror

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (t-test)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).¹⁵

Kriteria dalam pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b. Uji F (F-test)

Pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-

¹⁵ E. Caroline, *Metode Kauntitatif* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 43.

sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).¹⁶
Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah.

¹⁶ Lina Amara Wati dan Mimit Primyastanto, *Ekonomi Produksi Periklanan dan Kelautan Modern Teori dan Aplikasinya* (Malang: UB Press, 2018), 197.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam dan Bisnis Islam Negeri (IAIN) Ponorogo adalah Fakultas yang termuda di antara fakultas dari pada yang lainnya. Berdirinya fakultas ini tidak terlepas dari fakultas yang paling awal sendiri yaitu Fakultas Syariah IAIN Ponorogo. Cikal bakal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Ponorogo adalah Program Studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah yang merupakan bagian dari Jurusan Syariah. Kemudian, kedua prodi ini mendapatkan ijin pendirian tahun 2014 dari Direktorat Jenderal Pendidikan Islam No. 4723 tahun 2015. Berpijak pada nomenklatur program studi, akhirnya pada tahun 2017, Program Studi Zakat dan Wakaf berubah menjadi Manajemen Zakat dan Wakaf dengan SK Dirjen No. 2084 tahun 2017.¹

Pembukaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo adalah bersamaan dengan adanya alih status dari Sekolah Tinggi Islam Negeri Ponorogo menjadi Institut Agama Islam Negeri

¹ FEBI IAIN Ponorogo, <https://febi.iainponorogo.ac.id/index.php/profil/sejarah-febi/> (diakses pada tanggal 5 April 2020, 10:57)

Ponorogo yang ditandai dengan terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 75 tahun 2016 pada tanggal 1 Agustus 2016. Nama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo secara jelas tertuang dalam Peraturan Menteri Agama RI No. 4 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Ponorogo pada pasal 11. Dan selanjutnya juga diperkuat dalam Peraturan Menteri Agama RI No. 59 tahun 2016 tentang Statuta IAIN Ponorogo.

Sebagai fakultas termuda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo terus melakukan upaya perbaikan dan trobodan-trobosan, khususnya dalam peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia, sehingga jumlah mahasiswa terus meningkat karena adanya animo yang positif dari masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo telah melakukan berbagai upaya seperti peningkatan kapasitas dosen melalui workshop/pelatihan/seminar, melanjutkan ke jenjang pendidikan S3, menyediakan fasilitas laboratorium untuk masing-masing jurusan, mendukung semua kegiatan mahasiswa terkait minat dan bakatnya, agar mencetak lulusan mahasiswa ekonomi yang cakap akan ilmu ekonomi dan bisnis Islam dan lulusan mahasiswa ekonomi siap kerja serta yang tak kalah penting adalah akreditasi program studi/jurusan, yang sampai dengan tahun 2018 ini Jurusan Ekonomi Syariah sudah terakreditasi B, sedangkan

Jurusan Perbangkan Syariah dan MAZAWA dalam proses akreditasi.

2. Visi Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo

a. Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo adalah pusat kajian dan pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis Islam yang unggul dalam bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra atau usaha bisnis, zakat dan wakaf pada tahun 2021.²

b. Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam membangun misi yang nantinya dapat dilakukan dengan baik oleh semua staff dan seluruh Dosen FEBI IAIN Ponorogo, misi dari FEBI yaitu sebagai berikut:

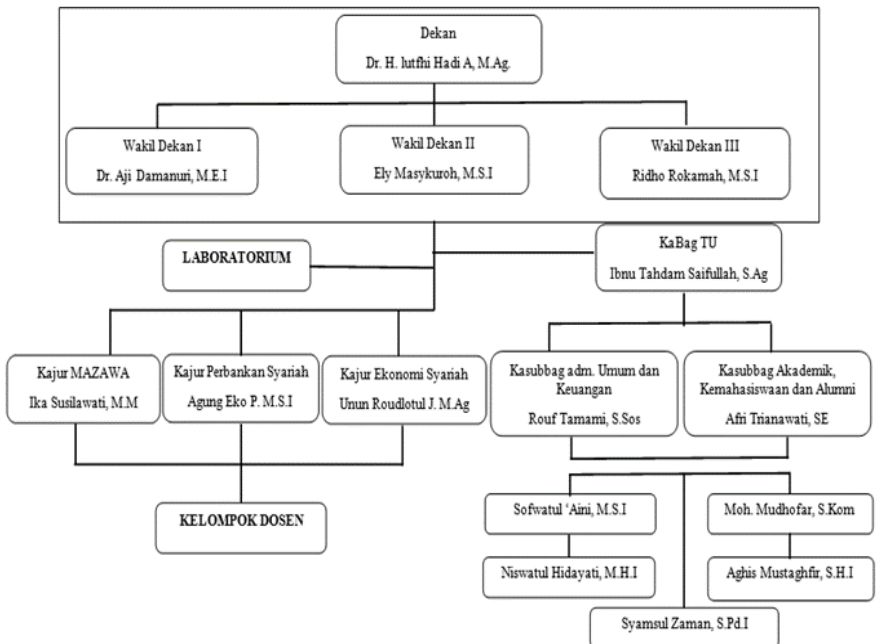
- 1) Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran ilmu bidang ekonomi dan bisnis Islam yang unggul dalam bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra, zakat dan wakaf pada tahun 2021.
- 2) Melaksanakan penelitian dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis Islam yang unggul dalam bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra, zakat dan wakaf pada tahun 2021.

² FEBI IAIN Ponorogo, <https://febi.iainponorogo.ac.id/index.php/profil/visi-misi/> (diakses pada tanggal 5 April 2020, 10:53).

- 3) Melaksanakan pengabdian masyarakat yang unggul dalam bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra, zakat dan wakaf pada tahun 2021.
 - 4) Menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga baik dalam negeri maupun luar negeri pada bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra atau usaha bisnis, zakat dan wakaf pada tahun 2021.
- c. Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam membangun tujuan dalam pencapaian kinerja yang dapat dijadikan acuan dan standar bagi para Staff dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo, dan agar kinerja dosen lebih terarah dan mencapai tujuan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo. Tujuannya yaitu sebagai berikut:
- 1) Terlaksananya pendidikan dan pembelajaran ilmu bidang ekonomi dan bisnis Islam yang unggul dalam bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra atau usaha bisnis, zakat dan wakaf pada tahun 2021.
 - 2) Terlaksananya penelitian dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis Islam yang unggul dalam bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra atau usaha bisnis, zakat dan wakaf pada tahun 2021.
 - 3) Terlaksananya pengabdian masyarakat yang unggul dalam bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra atau bisnis, zakat dan wakaf pada tahun 2021.

- 4) Terjalannya kerjasama dengan berbagai lembaga baik dalam negeri maupun luar negeri pada bidang kewirausahaan, pengelolaan usaha mitra atau usaha bisnis, zakat dan wakaf pada tahun 2021.

3. Struktur Organisasi



4. Hasil Pengumpulan Data

Hasil rekapitulasi banyaknya data responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ke seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah responden	Presentase
Jumlah kuesioner yang disebar	66 responden	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	4 responden	6.06%
Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah	62 responden	93.94%

Sumber: Data diolah, 2020.

Jumlah kuesioner yang didistribusikan ke responden adalah sebanyak 66 responden dengan presentase 100%. Sedangkan jumlah kuesioner yang tidak kembali ada sebanyak 4 responden dengan presentase 6.06%. jadi jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah oleh peneliti sebanyak 62 responden dengan presentase 93.94%.

5. Profil Responden

a. Jenis kelamin

Tabel 4.2 Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	35	56.5%
2	Perempuan	27	43.5%
	Total	62	100%

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden (56.5%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 responden (43.5%). Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Umur

Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, berikut data terkait umur responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden berdasarkan umur

No.	Umur	Frekuensi	Presentase
1	≤ 30 tahun	24	38.7%
2	31-40 tahun	28	45.2%
3	41-50 tahun	9	14.5%
4	51-60 tahun	0	0
5	61-70 tahun	1	1.6%
	Total	62	100%

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, responden memiliki usia ≤ 30 tahun sebanyak 24 responden (38.7%), untuk responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 28 responden (45.2%), untuk responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 9 responden (14.5%), untuk responden yang berusia 51-60 tahun tidak ada, dan untuk responden yang berusia 61-70 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase (1.6%). Maka

dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berusia 31-40 tahun.

c. Masa kerja

Dari data yang diperoleh, berikut adalah data responden mengenai masa kerja responden:

Tabel 4.4 Responden berdasarkan masa kerja

No.	Umur	Frekuensi	Presentase
1	≤ 10 tahun	55	88.7%
2	11-20 tahun	6	9.7%
3	>20 tahun	1	1.6%
	Total	62	100%

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden yang bekerja selama ≤ 10 tahun sebanyak 55 responden (88.7%), kemudian responden yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 6 responden (9.7%), responden yang bekerja selama >20 tahun sebanyak 1 responden (1.6%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas bekerja selama ≤ 10 tahun.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 30 subjek Dosen Fakultas Syariah IAIN Ponorogo yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian ini. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R table	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,553	0,361	Valid
	X1.2	0,729	0,361	Valid
	X1.4	0,597	0,361	Valid
	X1.5	0,704	0,361	Valid
	X1.6	0,784	0,361	Valid
	X1.7	0,515	0,361	Valid
	X1.8	0,572	0,361	Valid
	Motivasi (X2)	X2.1	0,741	0,361
X2.2		0,659	0,361	Valid
X2.3		0,677	0,361	Valid
X2.4		0,711	0,361	Valid
X2.5		0,715	0,361	Valid
X2.6		0,698	0,361	Valid
X2.7		0,741	0,361	Valid
X2.8		0,702	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,399	0,361	Valid
	X3.2	0,476	0,361	Valid
	X3.3	0,711	0,361	Valid
	X3.4	0,767	0,361	Valid
	X3.5	0,725	0,361	Valid
	X3.6	0,817	0,361	Valid
	X3.7	0,719	0,361	Valid
	X3.8	0,468	0,361	Valid
Kinerja	Y.1	0,726	0,361	Valid
	Y.2	0,399	0,361	Valid
	Y.3	0,426	0,361	Valid

Variabel	Item	R hitung	R table	Kesimpulan
Dosen (Y)	Y.4	0,821	0,361	Valid
	Y.5	0,669	0,361	Valid
	Y.6	0,713	0,361	Valid
	Y.7	0,658	0,361	Valid
	Y.8	0,808	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memiliki r hitung $> 0,361$ sehingga dinyatakan valid, kecuali item pernyataan X1.3 memiliki nilai r hitung $< 0,361$ sehingga tidak valid, dan kemudian item pernyataan tersebut dihilangkan dan tidak diikuti dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistennya dan stabilitas data, pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Jika koefisien yang didapat $> 0,60$ maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,751	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,843	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,814	0,60	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Kuesioner diberikan kepada 62 responden untuk menjawab pernyataan-pernyataan dan kuesioner penelitian dengan skala sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan penyajian data sebagai berikut:

1. Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah dasar (pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman) dari seseorang dalam bekerja untuk menunjang dan menjadi salah satu kunci kelancaran dan keberhasilan untuk mencapai visi dan misi pekerjaannya. Deskripsi jawaban responden untuk variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Diskripsi jawaban responden variabel kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1	Saya mampu melakukan pemahaman kepada mahasiswa secara benar.	Sangat setuju	21	33.9%	Mayoritas responden setuju untuk mampu melakukan pemahaman kepada mahasiswa
		Setuju	37	59.7%	
		Netral	4	6.5%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
Total			62	100%	
2	Saya selalu melakukan	Sangat setuju	25	40.3%	Mayoritas responden
		Setuju	33	53.2%	

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
	evaluasi hasil belajar mengajar secara periodik.	Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	3 1 -	4.8% 1.6% -	setuju untuk melakukan evaluasi hasil belajar mengajar secara periodik.
	Total		62	100%	
3	Saya mampu memahami kurikulum dari materi perkuliahan yang saya ampu.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	34 28 - - -	54.8% 45.2% - - -	Mayoritas responden sangat setuju untuk memahami kurikulum dari mata kuliah yang diampu.
	Total		62	100%	
4	Saya memiliki berbudi pekerti yang baik.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	26 31 5 - -	41.9% 50.0% 8.1% - -	Mayoritas responden setuju memiliki budi pekerti yang baik.
	Total		62	100%	
5	Saya selalu memberikan tauladan dalam hal perkataan dan perbuatan kepada mahasiswa.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	27 30 5 - -	43.5% 48.4% 8.1% - -	Mayoritas responden setuju untuk memberikan tauladan dalam perkataan dan perbuatan.
	Total		62	100%	
6	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan mahasiswa.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	22 37 3 - -	35.5% 59.7% 4.8% - -	Mayoritas responden setuju mampu berkomunikasi secara efektif dengan mahasiswa.
	Total		62	100%	
7	Saya mampu berinteraksi secara baik dengan sesama dosen.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	34 26 2 - -	54.8% 41.9% 3.2% - -	Mayoritas responden sangat setuju mampu berinteraksi secara baik dengan sesama dosen.
	Total		62	100%	

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kompetensi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Rekapitulasi skor jawaban responden variabel kompetensi (X1)

No.	Item	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	21	33.9	37	59.7	4	6.5	0	0	0	0
2	X1.2	25	40.3	33	53.2	3	4.8	1	1.6	0	0
3	X1.3	34	54.8	28	45.2	0	0	0	0	0	0
4	X1.4	26	41.9	31	50.0	5	8.1	0	0	0	0
5	X1.5	27	43.5	30	48.4	5	8.1	0	0	0	0
6	X1.6	22	35.5	37	59.7	3	4.8	0	0	0	0
7	X1.7	34	54.8	26	41.9	2	3.2	0	0	0	0
Rata-rata		27	43.53	32	51.16	3	5.07	0.1	0.23	0	0

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (51.16%). Maka dapat disimpulkan Dosen FEBI memiliki kompetensi yang baik.

a. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan, arahan dan pembangkitan tindakan untuk melakukan kemajuan, atau langkah menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dan tetap mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Diskripsi jawaban responden variabel motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil	Sangat setuju	44	71.0%	Responden sangat setuju jika memiliki dorongan kuat
Setuju		18	29.0%		
Netral		-	-		
Tidak setuju		-	-		

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
	kerja yang baik.	Sangat tidak setuju	-	-	untuk mencapai hasil yang baik.
	Total		62	100%	
2	Saya mempunyai tekad untuk menjadi dosen yang bisa dibanggakan.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	35 24 3 - -	56.5% 38.7% 4.8% - -	Responden sangat setuju mempunyai tekad kuat menjadi yang dibanggakan.
	Total		62	100%	
3	Saya berusaha untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan saya.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	40 20 2 - -	64.5% 32.3% 3.2% - -	Responden sangat setuju untuk berusaha menghindari kesalahan.
	Total		62	100%	
4	Saya selalu mengupayakan solusi alternatif agar tidak mengalami kegagalan dalam bekerja.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	30 28 4 - -	48.4% 45.2% 6.5% - -	Responden sangat setuju untuk mengupayakan solusi untuk tidak gagal dalam bekerja.
	Total		62	100%	
5	Saya memiliki dorongan untuk selalu bekerja secara baik.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	3 24 - - -	61.3% 38.7% - - -	Responden setuju dalam memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik.
	Total		62	100%	
6	Saya memiliki tekad untuk bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	21 27 12 2 -	33.9% 43.5% 19.4% 3.2% -	Responden setuju bahwa memiliki tekad untuk melampaui standar kerja.
	Total		62	100%	
7	Saya berusaha untuk mengimplementasikan teori yang saya kuasai dalam kegiatan mengajar.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	37 24 - 1 -	59.7% 38.7% - 1.6% -	Responden sangat setuju untuk mengimplementasikan ilmu yang diajarkan.
	Total		62	100%	
8	Saya mempunyai	Sangat setuju Setuju	37 22	59.7% 35.5%	Responden sangat setuju

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
	tekad untuk menjadi dosen yang produktif.	Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	3 - -	4.8% - -	untuk bertekad menjadi dosen yang produktif.
	Total		62	100%	

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel motivasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel motivasi (X2)

No.	Item	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	44	71.0	18	29.0	0	0	0	0	0	0
2	X2.2	35	56.5	24	38.7	3	4.8	0	0	0	0
3	X2.3	40	64.5	20	32.3	2	3.2	0	0	0	0
4	X2.4	30	48.4	28	45.2	4	6.5	0	0	0	0
5	X2.5	38	61.3	24	38.7	0	0	0	0	0	0
6	X2.6	21	33.9	27	43.5	12	19.4	2	3.2	0	0
7	X2.7	37	59.7	24	38.7	0	0	1	1.6	0	0
8	X2.8	37	59.7	22	35.5	3	4.8	0	0	0	0
	Rata-rata	35	58.88	23	38	3	3.84	1	0.6	0	0

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden (58.88%). Maka dapat disimpulkan Dosen FEBI memiliki motivasi yang sangat tinggi.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dalam diri seseorang untuk menjalankan pekerjaan secara rutin terus-menerus dan dapat

berkembang dengan peraturan-peraturan yang dapat membangun kinerja seseorang jadi terarah, mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik dan tak kalah penting pastinya dapat mencapai tujuan perusahaan. Deskripsi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Deskripsi jawaban responden variabel disiplin kerja (X3)

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1	Saya selalu berusaha menghormati orang lain.	Sangat setuju	54	87.1%	Mayoritas responden sangat setuju untuk menghormati orang lain.
		Setuju	7	11.3%	
		Netral	1	1.6%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
2	Saya selalu bersinergi dengan orang lain ketika bekerja.	Sangat setuju	37	59.7%	Mayoritas responden sangat setuju melakukan pekerjaan dengan bersinergi.
		Setuju	24	38.7%	
		Netral	1	1.6%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
3	Saya melaksanakan prosedur pembelajaran sesuai ketentuan Fakultas.	Sangat setuju	36	58.1%	Mayoritas responden sangat setuju melakukan pembelajaran sesuai ketentuan,
		Setuju	25	40.3%	
		Netral	1	1.6%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
4	Saya selalu mengajar sesuai dengan pedoman Satuan Acara	Sangat setuju	27	43.5%	Mayoritas responden sangat dan setuju mengajar
		Setuju	27	43.5%	
		Netral	8	12.9%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
	Pembelajaran yang (SAP).	setuju			dengan pedoman (SAP)
	Total		62	100%	
5	Saya mengajar selalu tepat waktu.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	20 32 10 - -	32.3% 51.6% 16.1% - -	Mayoritas responden setuju dalam mengajar selalu tepat waktu.
	Total		62	100%	
6	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	25 23 14 - -	40.3% 37.1% 22.6% - -	Mayoritas responden sangat setuju pulang bekerja sesuai dengan waktunya.
	Total		62	100%	
7	Saya selalu mengatur waktu kerja saya dengan tepat.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	25 29 8 - -	40.3% 46.8% 12.9% - -	Mayoritas responden setuju selalu mengatur waktu kerja.
	Total		62	100%	
8	Saya selalu menghindari untuk menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	25 28 7 1 1	40.3% 45.2% 11.3% 1.6% 1.6%	Mayoritas responden setuju menghindari menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi.
	Total		62	100%	

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel hasil diskripsi jawaban responden di atas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden yang lebih sederhana yaitu hasil rekapitulasi jawaban variabel disiplin kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja (X3)

No.	Item	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	54	87.1	7	11.3	1	1.6	0	0	0	0
2	X3.2	37	59.7	24	38.7	1	1.6	0	0	0	0
3	X3.3	36	58.1	25	40.3	1	1.6	0	0	0	0
4	X3.4	27	43.5	27	43.5	8	12.9	0	0	0	0
5	X3.5	20	32.3	32	51.6	10	16.1	0	0	0	0
6	X3.6	25	40.3	23	37.1	14	22.6	0	0	0	0
7	X3.7	25	40.3	29	46.8	8	12.9	0	0	0	0
8	X3.8	25	40.3	28	45.2	7	11.3	1	1.6	1	1.6
Rata-rata		31	50.2	24	39.31	6	10.08	0.5	0.2	0.5	0.2

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden (50.2%). Maka dapat disimpulkan dosen FEBI memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

c. Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah tingkat hasil kerja dosen yang telah dilakukan atau bagaimana tingkah laku dosen dalam bekerja yang mampu menghasilkan dari segi kualitas dan kuantitas dengan didasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perguruan tinggi tersebut. Deskripsi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Diskripsi jawaban responden variabel kinerja dosen (Y)

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1	Saya selalu menumbuhkan pada diri saya untuk bekerja secara baik.	Sangat setuju	38	61.3%	Mayoritas responden sangat setuju untuk menumbuhkan sikap bekerja dengan baik.
		Setuju	24	38.7%	
		Netral	-	-	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
2	Saya menunjukkan kinerja yang baik kepada atasan saya.	Sangat setuju	27	43.5%	Mayoritas responden sangat setuju melakukan kinerja yang baik kepada atasannya.
		Setuju	26	41.9%	
		Netral	9	14.5%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
3	Saya memiliki penguasaan yang baik dalam disiplin ilmu yang akan saya ajarkan kepada mahasiswa.	Sangat setuju	31	50.0%	Mayoritas responden sangat setuju dengan penguasaan disiplin ilmu kepada mahasiswa.
		Setuju	28	45.2%	
		Netral	3	4.8%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
4	Saya selalu berusaha mengajar secara profesionalisme dan bertanggungjawab.	Sangat setuju	43	69.4%	Mayoritas responden sangat setuju mengajar dengan profesional dan tanggungjawab.
		Setuju	18	29.0%	
		Netral	1	1.6%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
5	Saya berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja saya.	Sangat setuju	36	58.1%	Mayoritas responden sangat setuju bisa menyesuaikan dengan lingkungan.
		Setuju	25	40.3%	
		Netral	1	1.6%	
		Tidak setuju	-	-	
		Sangat tidak setuju	-	-	
	Total		62	100%	
6	Saya berusaha melakukan inovasi dan kreasi terhadap	Sangat setuju	33	53.2%	Mayoritas responden sangat setuju melakukan
		Setuju	26	41.9%	
		Netral	3	4.8%	
		Tidak setuju	-	-	

No.	Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
	strategi mengajar agar dapat diterima oleh mahasiswa.	Sangat tidak setuju	-	-	inovasi dan kreasi agar dapat diterima mahasiswa
	Total		62	100%	
7	Saya selalu mudah berinteraksi dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	28 30 4 - -	45.2% 48.4% 6.5% - -	Mayoritas responden setuju mudah berinteraksi untuk menyelesaikan pekerjaan.
	Total		62	100%	
8	Saya selalu mudah mendengar nasihat orang lain demi pencapaian kinerja yang baik.	Sangat setuju Setuju Netral Tidak setuju Sangat tidak setuju	31 30 1 - -	50.0% 48.4% 1.6% - -	Mayoritas responden sangat setuju menerima masukkan untuk mencapai kinerja yang baik.
	Total		62	100%	

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja dosen (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja dosen (Y)

No.	Item	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	38	61.3	24	38.7	0	0	0	0	0	0
2	Y.2	27	43.5	26	41.9	9	14.5	0	0	0	0
3	Y.3	31	50.0	28	45.2	3	4.8	0	0	0	0
4	Y.4	43	69.4	18	29.0	1	1.6	0	0	0	0
5	Y.5	36	58.1	25	40.3	1	1.6	0	0	0	0
6	Y.6	33	53.2	26	41.9	3	4.8	0	0	0	0
7	Y.7	28	45.2	30	48.4	4	6.5	0	0	0	0
8	Y.8	31	50.0	30	48.4	1	1.6	0	0	0	0
	Rata-rata	33	53.84	26	41.72	3	4.42	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (53.84%). Maka dapat disimpulkan kinerja yang dimiliki Dosen FEBI IAIN Ponorogo baik.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak normal, uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *Kolmogorow-Smirnov*.³ Berikut hasil dari data pengujian dengan *Kolmogorow-Smirnov*:

Tabel 4.15 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97509983
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.057
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2020.

³ Singgih Santoso, *Statistik Multivariat* (Jakarta: Elex Media Komputido, 2010), 43.

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada tabel *one-sample kolmogorov-smirnov test* diperoleh nilai *Asymp sig* 0,211 lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan nilai *Durbin Watson*.⁴ Pengambilan keputusan dengan menentukan nilai α dengan d_{tabel} (n , k) terdiri dari dL dan Du . Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.16 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.723	1.81021	1.800

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji autorelasi dengan nilai $Dw = 1,800$, kemudian mencari nilai dU dan dL pada nilai $n = 62$ dan $k = 3$. Diperoleh nilai $dU = 1,691$ dan nilai $dL = 1,489$ Jadi $dU < Dw < (4-dU)$,

⁴ V. Wiratno Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 177.

$1,691 < 1,800 < (4-1,691)$, $1,691 < 1,800 < 2,309$.
Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak masalah autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinieritas menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factory*) dan *Tolerance*, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.⁵ Berikut hasil uji multikorelasi:

Tabel 4.17 Uji Multikorelasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.483	2.881		.168	.867		
Kompetensi	.163	.111	.135	1.467	.148	.532	1.878
1 Motivasi	.388	.095	.368	4.087	.000	.559	1.789
Disiplin Kerja	.470	.095	.475	4.934	.000	.490	2.040

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan *coefficients* di atas menunjukkan nilai VIF kompetensi sebesar 1,878, nilai VIF motivasi sebesar 1,789 dan nilai VIF disiplin kerja sebesar 2,040 atau kurang dari

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program Spss* (Semarang: Undip, 2005), 110.

10, maka tidak ada masalah mutikorelasi dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedastisitas

Cara yang digunakan untuk mengetahui adanya kasus heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode uji *glejser* dengan kriteria: jika nilai sig > 0,05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.⁶ Hasil uji heteroskedastisitas dari pengolahan data dengan teknik SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.774	1.851		1.498	.140
1 Kompetensi	.038	.071	.095	.536	.594
Motivasi	.010	.061	.029	.169	.867
Disiplin Kerja	-.085	.061	-.256	-1.391	.169

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas menunjukkan bahwa nilai sig variabel kompetensi sebesar 0,594, variabel motivasi sebesar 0,867, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,169, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai sig > 0,05 sehingga data dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁶ Diyah Ayu Fitriani, "Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja," *Skripsi* (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019), 68.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).⁷ Adapun persamaan linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

Keterangan:

Y_i = Kinerja dosen

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_{1i} = Kompetensi

X_{2i} = Motivasi

X_{3i} = Disiplin Kerja

e = standar eror

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.483	2.881		.168	.867
1 Kompetensi	.163	.111	.135	1.467	.148
Motivasi	.388	.095	.368	4.087	.000
Disiplin Kerja	.470	.095	.475	4.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data diolah, 2020.

⁷ V. Wiratno Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 160.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diperoleh model regresi berganda sebagai model yang benar:

$$Y = 0,483 + 0,163X_1 + 0,388X_2 + 0,470X_3$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,483 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja adalah 0, maka kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo sebesar 0,483 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap (ceteris paribus).
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,163 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan kompetensi dosen mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo sebesar 0,163 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris paribus). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompetensi dengan kinerja dosen. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,388 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan motivasi dosen mengalami peningkatan sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo sebesar 0,388 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja dosen. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.

- d. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,470 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan disiplin kerja dosen mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo sebesar 0,163 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja dosen. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel

dependen (Y).⁸ Kriteria dalam pengujian yang digunakan adalah jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak. Berikut hasil uji t:

Tabel 4.20 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.483	2.881		.168	.867
1 Kompetensi	.163	.111	.135	1.467	.148
Motivasi	.388	.095	.368	4.087	.000
Disiplin Kerja	.470	.095	.475	4.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data diolah, 2020.

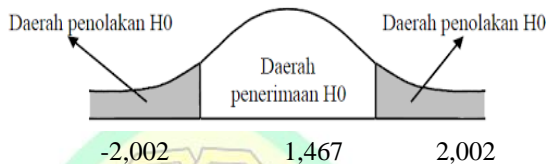
1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sebesar 1,467 dan sig sebesar 0,148. Pada $\alpha=5\%$ (karena pengujian dua sisi sehingga $0,05: 2= 0,025$) maka nilai derajat kebebasan (df) $n-k-1$ $62-3-1= 58$ (di mana k merupakan jumlah variabel independen). Dengan nilai df sebesar 58 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002, karena nilai t_{hitung} sebesar $1,467 < t_{tabel}$ 2,002 dan nilai sig 0,148 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, artinya kompetensi

⁸ E. Caroline, *Metode Kauntitatif* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 43.

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo. Grafik uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Uji t variabel kompetensi



Sumber: Data diolah, 2020.

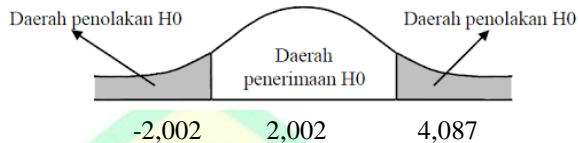
Berdasarkan grafik di atas nilai t_{hitung} sebesar $1,467 < t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,148 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sebesar 4,087 dan sig sebesar 0,000. Pada $\alpha=5\%$ (karena pengujian dua sisi sehingga $0,05: 2= 0,025$) maka nilai derajat kebebasan (df) $n-k-1$ $62-3-1= 58$ (dimana k merupakan jumlah variabel independen). Dengan nilai df sebesar 58 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002, karena nilai t_{hitung} sebesar $4,087 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo. Grafik uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji t variabel motivasi



Sumber: Data diolah, 2020.

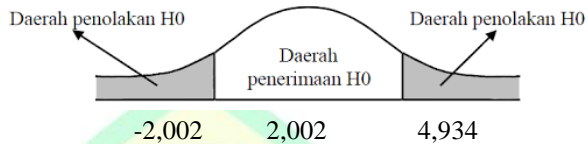
Berdasarkan grafik di atas nilai t_{hitung} sebesar $4,087 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sebesar $4,934$ dan sig sebesar $0,000$. Pada $\alpha=5\%$ (karena pengujian dua sisi sehingga $0,05: 2= 0,025$) maka nilai derajat kebebasan (df) $n-k-1$ $62-3-1= 58$ (dimana k merupakan jumlah variabel independen). Dengan nilai df sebesar 58 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar $2,002$, karena nilai t_{hitung} sebesar $4,934 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo. Grafik uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3 Uji t variabel disiplin kerja



Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan grafik di atas nilai t_{hitung} sebesar $4,934 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.

b. Uji F

Pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).⁹ Dengan kriteria jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima. Berikut hasil uji F:

⁹ Lina Amara Wati dan Mimit Primyastanto, *Ekonomi Produksi Periklanan dan Kelautan Modern Teori dan Aplikasinya* (Malang: UB Press, 2018), 197.

Tabel 4.21 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	532.796	3	177.599	54.198	.000 ^b
1 Residual	190.059	58	3.277		
Total	722.855	61			

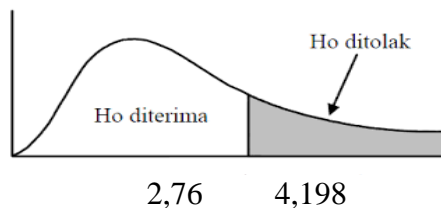
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai f_{hitung} sebesar 54,198 dan nilai sig sebesar 0,000, $f_{tabel} = (k; n-k)$ nilai df untuk pembilang yaitu $k = 3$ Kemudian nilai df penyebut dengan cara $(n-k) = (62-3) = 59$, diperoleh f_{tabel} sebesar 2,76 karena nilai f_{hitung} sebesar 54,198 > f_{tabel} sebesar 2,76. Maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo. Hasil pengujian hipotesis tersebut dibuktikan dengan grafik di bawah ini:

Gambar 4.4 Uji F



Sumber: Data diolah, 2020.

Nilai f_{hitung} sebesar $54,198 > f_{tabel}$ sebesar $2,76$ Maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah.¹⁰ Berikut hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 4.22 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.723	1.81021

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas hasil koefisien determinasi pada tabel model summary diperoleh

¹⁰ V. Wiratno Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 164.

nilai R^2 sebesar 0,737 atau 73,7%. Sehingga presentase kontribusi pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo sebesar 73,7%. Sedangkan untuk sisanya 26,3% dipengaruhi faktor lain.

E. Pembahasan

Dari hasil uji statistik dapat diperoleh bahwa pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.23 Uji Statistik

Hipotesis	Hasil Regresi	Uji t	Keterangan
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen	Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,163 yang artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja dosen. Jika kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja dosen FEBI mengalami peningkatan.	Variabel kompetensi memiliki nilai t_{tabel} sebesar 2,002, karena nilai t_{hitung} sebesar 1,467 < t_{tabel} 2,002 dan nilai sig 0,148 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen	Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,388 yang artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja dosen. Jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja dosen FEBI mengalami peningkatan.	Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,087 > t_{tabel} 2,002 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen	Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,163 yang artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja dosen. Jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja dosen FEBI mengalami peningkatan.	Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,934 > t_{tabel} 2,002 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.
Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen	Nilai f_{hitung} sebesar 54,198 > f_{tabel} sebesar 2,76 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat disimpulkan H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo.		
Koefisien determinasi (R^2)	Nilai R^2 sebesar 0,737 atau 73,7%. Sehingga presentase kontribusi pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo segera 73,7%. Sedangkan untuk sisanya 26,3% dipengaruhi faktor lain.		

Sumber: Data diolah, 2020.

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen

Hasil regresi menunjukkan variabel kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,163 yang bernilai positif. Artinya jika kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja dosen FEBI mengalami peningkatan. Sedangkan uji t mendapat nilai t_{hitung} sebesar 1,467 < t_{tabel} 2,002 dan nilai sig 0,148 > 0,05 sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, maka kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo.

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen karena berdasarkan data riil terdapat

trend pergerakan data kompetensi yang tidak selaras dengan kinerja Dosen. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.7 variabel kompetensi, tentang saya mampu melakukan pemahaman kepada mahasiswa dengan benar yang memiliki rata-rata skor terendah 4.27, artinya Dosen FEBI IAIN Ponorogo kurang dalam hal pemahaman terhadap mahasiswa, kondisi tersebut diimbangi dengan turunnya kinerja Dosen. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.13 variabel kinerja Dosen tentang saya berusaha melakukan inovasi dan kreasi terhadap strategi mengajar agar dapat diterima oleh mahasiswa, yang memiliki rata-rata skor terendah 4.48, artinya Dosen FEBI kurang dalam hal berinovasi mengajar agar dimengerti oleh mahasiswa. Sehingga ketika Dosen FEBI kurang kemampuan dalam berinovasi untuk mengajar, akan berdampak pada kurangnya wawasan yang diterima oleh mahasiswa dan akan berpengaruh terhadap kinerja Dosen.

Ditolaknya hipotesis pertama menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja Dosen tidak selalu mempengaruhi oleh kompetensi, karena Menurut soedjono (2005) mendefinisikan bahwa kinerja dapat meningkat jika 6 kriteria terpenuhi, yaitu kualitas (hasil kerja yang sempurna), kuantitas (semua tugas yang terselesaikan), ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja dan

tanggungjawab.¹¹ Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abdul Kholik (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen

Hasil regresi menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,163 yang bernilai positif. Artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja dosen FEBI mengalami peningkatan. Sedangkan uji t mendapat nilai t_{hitung} sebesar $4,087 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen karena berdasarkan data riil terdapat trend pergerakan data motivasi yang selaras dengan kinerja Dosen. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.9 variabel motivasi, tentang Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 71.0% dan setuju 29.0% artinya dosen memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil yang baik. Kondisi tersebut diimbangi dengan peningkatan kinerja Dosen. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.13 variabel kinerja Dosen tentang selalu menumbuhkan pada diri

¹¹ Irma Ika Melati, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah," *Skripsi* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011).

untuk bekerja secara baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 61,3% dan menjawab setuju 38,7%, artinya Dosen memiliki dorongan yang kuat pada diri untuk mencapai kinerja yang baik.

Diterimanya hipotesis kedua menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja Dosen salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Gibson et al (2003) motivasi adalah sebagai salah satu faktor penentu kinerja dari seseorang. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Anung Pramudyo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.¹²

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen

Hasil regresi menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,388 yang bernilai positif. Artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja dosen FEBI mengalami peningkatan juga. Sedangkan uji t mendapat nilai t_{hitung} sebesar $4,934 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen karena berdasarkan data riil terdapat trend pergerakan data disiplin kerja selaras dengan data kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan hasil

¹² Anung Pramudyo, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta," *JBTI* (Februari 2010).

distribusi jawaban responden pada tabel 4.11 Variabel disiplin kerja, tentang melaksanakan prosedur pembelajaran sesuai ketentuan fakultas mayoritas responden menjawab sangat setuju 58,1%, setuju 40,3% dan netral 1,6% artinya Dosen melakukan pembelajaran sesuai prosedur dan ketentuan fakultas dengan baik. Kondisi tersebut diimbangi dengan peningkatan kinerja Dosen. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.13 variabel kinerja Dosen tentang saya selalu berusaha mengajar secara profesional dan bertanggungjawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju 69,4%, setuju 2,0% dan netral 1,6%, artinya Dosen melaksanakan pembelajaran secara profesional dan penuh tanggungjawab.

Diterimanya hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja dosen salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Davis dalam Megawati (2007), disiplin kerja adalah kesadaran dalam diri seseorang untuk menjalankan pekerjaan secara rutin terus-menerus dan dapat berkembang dengan peraturan-peraturan yang membangun kinerja seseorang menjadi terarah.¹³ Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Bayu Eko Broto (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

¹³ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (tt: Qiara Media, 2019), 23.

di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu.¹⁴

d. Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen

Hasil pengujian simultan mendapatkan nilai f_{hitung} sebesar $54,198 > f_{tabel}$ sebesar $2,76$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, maka kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen FEBI IAIN Ponorogo. Hasil pengujian (R^2) sebesar $0,737$ yang menunjukkan presentase kontribusi pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo sebesar $73,7\%$ dan sisanya $26,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Dosen karena menurut Simamora (1995) memberikan definisi kinerja sebagai tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.¹⁵ Kompetensi menurut Harris (2001) adalah pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang

¹⁴Bayu Eko Broto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Belajar dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu," *Jurnal Ecobisma* (Labuhanbatu: STIE Labuhanbatu, 2014).

¹⁵ *Ibid.*, 169.

diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang sukses.¹⁶ Motivasi menurut Menurut Robbins (2003) motivasi adalah dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual dan menunjang hasil kinerja yang baik dan terus meningkat.¹⁷ Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2004), disiplin hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Melakukan sesuatu yang mendukung, mengembangkan, dan melindungi suatu peraturan.¹⁸

Apabila terdapat sinergi antara tingkat kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi pada Dosen FEBI akan berpengaruh terhadap pikiran seseorang untuk selalu berwawasan yang luas, bertanggung jawab, kerja produktif efektif dan amanah. Semangat dalam mengembangkan ilmu dan semangat dalam menjalankan disiplin tugas sesuai peraturan FEBI, dan dengan selalu berupaya untuk mencapai hasil kerja yang sesempurna mungkin agar mencapai tujuan Fakultas dan mencetak lulusan mahasiswa yang cakap ilmu dan siap kerja.

¹⁶ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016), 22-23.

¹⁷ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Andi, 2015), 417.

¹⁸ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (tt: Qiara Media, 2019), 21-22.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo, hal ini disebabkan oleh Dosen FEBI IAIN Ponorogo yang cukup dalam hal pemahaman terhadap mahasiswa dan Dosen FEBI cukup dalam hal berinovasi mengajar agar dimengerti oleh mahasiswa.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo, hal ini disebabkan oleh Dosen FEBI memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo, hal ini disebabkan oleh Dosen FEBI melakukan pembelajaran sesuai ketentuan fakultas dengan baik dan penuh tanggungjawab.
4. Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen FEBI IAIN Ponorogo, hal ini disebabkan oleh adanya sinergi antara tingkat kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi pada diri Dosen FEBI yang berdampak pada peningkatan kinerja Dosen.

B. Saran

Berdasarkan data kesimpulan di atas dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, hendaknya Dosen FEBI IAIN Ponorogo meningkatkan kompetensi dalam hal memahami materi, berinovasi dalam cara mengajar mahasiswa agar materi tersampaikan dengan baik dan profesional serta bertanggungjawab.
2. Untuk meningkatkan motivasi, hendaknya Dosen FEBI IAIN Ponorogo menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, agar selalu semangat dalam mengamalkan ilmu kepada mahasiswa dengan baik dan benar.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja, hendaknya Dosen FEBI IAIN Ponorogo menanamkan pada diri untuk mengatur waktu mengajar, menghargai waktu dengan baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor yang lain seperti, kompensasi, lingkungan kerja, sarana prasarana yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja dosen. Dikarenakan pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 73,7% sedangkan 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Afrizal,. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Amiruddin. *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, tt: Qiara Media, 2019.

Caroline, E. *Metode Kauntitatif*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.

Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Dewi, Nuning Nurna. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program Spss*, Semarang: Undip, 2005.

Hartati, Ismail Nurdin dan Sri. *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.

Iswati, Muslich Anshori dan Sri. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press, 2019.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Menne, Firman. *Nilai-nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah*, tt: Celebes Media Perkasa, 2017.
- Mohtar, Imam. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Mulianto, Sindu, dkk. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Prespektif Islam*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2006.
- Primyastanto, Lina Amara Wati dan Mimit. *Ekonomi Produksi Periklanan san Kelautan Modern Teori dan Aplikasinya*, Malang: UB Press, 2018.
- Riniawati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press, 2016.
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat*, Jakarta: Elex Media Komputido, 2010.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.

- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Andi, 2015.
- Suryabrat, Sumadi. *Methodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Prasada, 2003.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Prenada Media, 2016.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali, 2015.
- Yudha, Rahmat Putra. *Motivasi Berprestasi & Disiplin Peserta Didik*, Pontianak: Yudha English Gallery, 2018.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2016.

SKRIPSI DAN JURNAL

- Awaluddin, Murtiadi. "Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal MINDS*, Januari 2018.
- Broto, Bayu Eko. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Belajar dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu," *Jurnal Ecobisma*, Labuhanbatu: STIE Labuhanbatu, 2014.
- Fitriani, Diyah Ayu. "Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja," *Skripsi*, Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.
- Kholik, Abdul. "Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor," *Skripsi*, Surakarta: IAIN Surakarta, 2016.
- Melati, Irma Ika. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah," *Skripsi*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.
- Pramudyo, Anung. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta," *JBTI*, Februari 2010.

Setianingsih, Ari. “Analisis Efektivitas *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Prespektif Ekonomi Islam,” *Skripsi*, Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016.

Trisnaningsih, Sri. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi,” *Akuntansi & Auditing*, November 2011.

Utomo, Bangun Prajadi Cipto. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta,” *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa*, Surakarta: STMIK Duta Bangsa Surakarta, 2014.

INTERNET

FEBI IAIN Ponorogo, <https://febi.iainponorogo.ac.id/index.php/profil/sejarah-febi/> (diakses pada tanggal 5 April 2020, 10:57).

FEBI IAIN Ponorogo, <https://febi.iainponorogo.ac.id/index.php/profil/visi-misi/> (diakses pada tanggal 5 April 2020, 10:53).

