

**PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME SERTA INSENTIF
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN
DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SYEKH
MAULANA QORI BANGKO (S T A I)
KABUPATEN MERANGIN**



OLEH :
SALAHUDDIN
B11022022
TESIS

Diajukan Untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar sarjana Strata Dua (S2)
Magister Manajemen

Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANG HARI
JAMBI 2014**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Dengan ini komisipembimbing tesis dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari menyatakan bahwa tesis yang disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Salahuddin
NIM : B11022022
Universitas : Batang Hari
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul: Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam mengikuti Ujian Tesis pada tanggal seperti tertera di bawah ini.

Jambi, September 2014

Menyetujui,

Pembimbing Tesis

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Saiyid Syech, S.E, M.S

Dr. Osrita Hapsara, SE. MM

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hj. Arna Suryani, SE. M. Ak, Ak

TANDA PENGESAHAN

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan tim penguji tesis dan komprehensi Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 29 Agustus 2014
Jam : 14.00 – 16.00
Judul : Pengaruh Profesionalisme Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Sebagai Variabel Intervening Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Tanjung Jabung Timur

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Pantun Bukit. SE. M.Si	Ketua	_____
Dr. Hj. Arna Suryani. SE. M. Ak. Ak, CA	Sekretaris	_____
Dr. Osrita Hapsara. SE. MM	Penguji Utama	_____
Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM	Anggota	_____
Dr. M. Zahari MS, SE, M.Si	Anggota	_____

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua Program
Megister Manajemen

Dr. M. Zahari MS, SE, M.Si

Dr. Hj. Arna Suryani. SE. M. Ak,Ak, CA

PERNYATAAN

Dengan ini saya sampaikan menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah hasil dan belum pernah diujikan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister) baik di Universitas Batanghari Jambi maupun di Perguruan Tinggi Lain
2. Tesis ini murni gagasan, rumusan, penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam tesis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain,
kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini,
maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Jambi, September 2014

Yang membuat pernyataan

SALAHUDDIN

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh Disiplin, profesionalisme serta Insentif melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko (S T A I) Kabupaten Merangin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ; (1) tingkat Disiplin dan profesionalisme, Insentif, motivasi dan kinerja Dosen (2) Disiplin baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi (3) profesionalisme baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi, (4) Insentif baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi, (5) Disiplin dan profesionalisme serta insentif baik secara langsung dan tidak langsung dan bersama- sama berpengaruh terhadap motivasi, (6) Disiplin baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen (7) profesionalisme baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen, (8) insentif baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen, (9) disiplin dan profesionalisme serta insentif baik secara langsung dan tidak langsung dan bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja Dosen, (10) motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko (S T A I) Kabupaten Merangin. Penelitian ini menggunakan metode sensus dan data yang digunakan adalah data primer dari instrument kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang yang keseluruhannya dijadikan sampel. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik *Path Analysis* dengan menggunakan software SPSS 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran profesionalisme, insentif, motivasi dan kinerja dosen adalah baik dan disiplin sangat baik. Disiplin secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 20,73%, Profesionalisme secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 31,66%, insentif secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 18,55%, disiplin, profesionalisme dan insentif secara langsung dan tidak langsung dan bersama- sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 40,81%, disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 21,64 %, profesionalisme secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 42,87%, insentif secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 1,99%, disiplin, profesionalisme dan insentif secara langsung dan tidak langsung dan bersama- sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 84,48%, dan motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 61,62%.

Untuk meningkatkan kinerja dosen maka Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko (S T A I) Kabupaten Merangin perlu memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dosen seperti disiplin, profesionalisme, insentif dan motivasi. Karena dengan mengetahui pengaruh hubungan tersebut dapat dijadikan untuk merencanakan dan merancang strategi guna meningkatkan kinerja dosen.

Kata Kunci : Disiplin, Profesionalisme, Insentif, motivasi dan kinerja

ABSTRAC.

This research try to see influence of Discipline, professionalism and also Incentive [pass/through] Motivation Work to Performance Lecturer College Islamic Religion Sheikh of Maulana Qori Bangko (S T A I) Sub-Province of Merangin.

This research aim to to know ; (1) Discipline storey;level and professionalism, Incentive, Lecturer performance and motivation (2) Discipline either through indirect and direct have an effect on to motivation (3) professionalism either through indirect and direct have an effect on to motivation, (4) Incentive either through indirect and direct have an effect on to motivation, (5) Discipline and professionalism and also incentive either through indirect and direct and with- [is] same have an effect on to motivation, (6) Discipline either through indirect and direct have an effect on to Lecturer performance (7) professionalism either through indirect and direct have an effect on to Lecturer performance, (8) incentive either through indirect and direct have an effect on to Lecturer performance, (9) and discipline of profesionalisme and also incentive either through indirect and direct and with- [is] same have an effect on to performance of Dosen,(10) motivation directly have an effect on to Lecturer performance [in] College Islamic Religion Sheikh of Maulana Qori Bangko (S T A I) Sub-Province of Merangin. This Research use census method and data the used [is] primary data of kuesioner instrument. this Research population amount to 30 one who [is] in its entirety made [by] sampel. Analysis technique the used [is] technique of Path Analysis by using SPSS software 20.

Result of this research indicate that professionalism picture, incentive, lecturer performance and motivation [is] discipline and goodness very good. Discipline directly and also indirectly have an effect on positively and signifikan to motivation equal to 20,73%, Professionalism directly and also indirectly have an effect on positively and signifikan to motivation equal to 31,66%, incentive directly and also indirectly have an effect on positively and signifikan to motivation equal to 18,55%, discipline, incentive and professionalism directly and indirectly and with- [is] same have an effect on positively and signifikan to motivation equal to 40,81%, discipline directly and indirectly have an effect on positively and signifikan to lecturer performance equal to 21,64 %, professionalism directly and indirectly have an effect on positively and signifikan to lecturer performance equal to 42,87%, incentive directly and indirectly have an effect on positively and signifikan to lecturer performance of sebessar 1,99%, discipline, incentive and professionalism directly and indirectly and with- [is] same have an effect on positively and signifikan to lecturer performance equal to 84,48%, and motivation directly have an effect on to lecturer performance equal to 61,62%.

To increase lecturer performance hence College Islamic Religion Sheikh of Maulana Qori Bangko (S T A I) Sub-Province of Merangin require to pay attention factor- factor influencing lecturer performance like discipline,

professionalism, motivation and incentive. Because given the influence of the [relation/link] can be made to plan and design strategy utilize to improve lecturer performance

Keyword : Discipline, Professionalism, Incentive, performance and motivation

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Perumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Mamfaat Penelitian	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.1.1 Disiplin Kerja	17
2.1.2 Profesionalisme	21
2.1.3 Insentif	26
2.1.4. Motivasi Kerja	30
2.1.5 Kinerja	40
2.2 Penelitian Terkait	46
2.3 Kerangka Berpikir	47
2.4 Hipotesis	49

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	54

3.5 Transformasi Data	56
3.6 Populasi dan Sampel	57
3.7 Operasional Variabel	58
3.8 Skala Pengukuran	62
3.9 Pengujian Instrumen	64
3.10 Metode Analisis	68

BAB IV Hasil Penelitian

4.1 Hasil Penelitian	76
4.2 Statistik Deskriptif	82
4.3 Pengujian Instrumen	88
4.4 Analisis Jalur	96
4.5 Hasil Uji Hipotesis	107
4.6 Pembahasan	114

BAB V Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan	129
5.2 Saran	132

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulis tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin”**. Penulis tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batang hari Jambi.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman serta sumber daya yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi untuk perbaikan tesis ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus dan ikhlas membantu memberikan bantuan dan masukan dalam penulisan tesis ini, oleh karena itu pada kesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terimakasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari.

2. Bapak M. Zahari MS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak selaku Ketua Program Jurusan Magister Manajemen Universitas Batanghari.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syech, S.E,M.S selaku dosen Pembimbing I yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Osrita Hapsara, SE, MM sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga dalam penyusunan tesis ini.
6. Para Staf Pengajar Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu- ilmunya melalui suatu proses rangkaian belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
7. Kedua orang tuaku bapak dan ibu yang tercinta telah memberikan cinta dan kasih sayang semenjak dalam kandungan, sampai mendapatkan gelar sarjana
8. Bapak Drs. H. Mawardi Sadin selaku Ketua STAI SMQ Bangko Kabupaten Merangin yang telah memberikan persetujuan untuk melakukan penelitian di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
9. Rekan Dosen Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin yang selalu memotivasi saya dalam penyelesaian TESIS, dan telah membantu serta memberikan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

10. Para Staf Administrasi Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak membantu penulis dalam mempermudah penyelesaian studi.
11. Istri dan anakku tercinta yang telah memberikan inspirasi, dukungan dan pengorbanan sehingga mungkin sering terabaikan selama proses perkuliahan hingga tesis ini dibuat.
12. Kawan- kawan MM angkatan VII atas kebersamaannya selama kuliah,
13. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I dan teman- teman sekalian yang telah membantu dalam proses penulisan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat terutama bagi diri pribadi penulis serta pihak- pihak yang berkepentingan dengan topik yang sama. Segala kritik dan saran atas tesis ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

Jambi, Agustus 2014

SALAHUDDIN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan Nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Hamzah B. Uno (2011; 15) dosen adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut dosen dan guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan

mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8)."

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat (Pasal 9). Sementara mengenai sertifikat guru disebutkan dalam Pasal 11 UU No. 14/2005 itu, bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah (ayat 1,2). Sedangkan ketentuan mengenai dosen tertuang dalam Pasal 45 UU No. 14/2005 itu, Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: (a). Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, (b). Lulusan program doktor untuk program pascasarjana (ayat 2).

Pada Pasal 47 Ayat (1) ditambahkan, bahwa sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut: (a). Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya dua tahun, (b). Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli (c). Lulus sertifikasi yang dilakukan

oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Menurut J.A. Richardson dalam Pupuh Fathurrohman (2012; 132) untuk menjadi dosen dan guru yang professional harus memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu (1) menguasai ilmu pengetahuan tertentu. (2) memahami metode penyampaian bahan pelajaran. (3) Mengerti akan setiap diri murid, dengan kata lain setiap guru harus menguasai bidang studi tertentu yang diampu dan selalu mengembangkan cara penyampaian materi pelajaran. Guru profesional adalah guru yang memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa Dosen yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi di Sekolah Tinggi Agama Islam bahwa kinerja Dosen dirasakan masih belum memuaskan. Hal ini ditandai dengan fenomena-fenomena, (1) masih adanya Dosen dalam melaksanakan tugas tidak mempedomani tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan, (2) masih adanya Dosen yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas. (3) masih adanya Dosen yang belum mempunyai atau membuat perangkat pembelajaran. (4) masih banyak Dosen yang tidak melaksanakan evaluasi belajar dan tindak lanjut setelah evaluasi berdasarkan perangkat pembelajaran yang dibuat atau kurikulum yang ada . (5) masih ada Dosen ketika ada ujian yang soalnya harus dibuat oleh Dosen mata kuliah, sering juga terjadi ada Dosen yang terlambat menyerahkan naskah soal. (6)

masih ada Dosen pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya ,(7) masih ada Dosen kurang kemauan menciptakan pembelajaran yang variatif, (8) masih ada mahasiswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh Dosen sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang disampaikan, pelanggaran ini akan mengurangi kinerja seorang Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam dalam meningkatkan kinerja Dosen antara lain dengan peningkatan profesionalitas Dosen melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Adapun data Dosen yang telah mengikuti pelatihan/ diklat, seminar, dan workshop selama menjadi Dosen sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pelatihan/ Diklat/Workshop yang Pernah Diikuti oleh Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam

NO	KATAGORI	JUMLAH
1	Belum pernah Pelatihan/Diklat/workshop	1 orang
2	Pelatihan/Diklat/workshop Kurang dari 5 kali	7 orang
3	Pelatihan/Diklat/workshop Antara 6 sampai dengan 10 kali	15 orang
4	Pelatihan/Diklat/workshop Lebih dari 14 kali	7 orang

Sumber data : Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin (data diolah)

Untuk pelatihan/ diklat/ workshop sebagian besar dipengaruhi masa kerja. Dari tabel terlihat 97% Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin sudah mengikuti baik pelatihan atau workshop di tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten. Adapun bidang yang diikuti oleh Dosen sesuai dengan disiplin ilmunya. Hal ini akan membantu untuk meningkatkan keprofesionalisme Dosen itu sendiri.

Dalam tugas keprofesionalannya Dosen akan menghadapi berbagai masalah. Dalam kondisi seperti itu Dosen dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Untuk menghadapi masalah-masalah tersebut profesionalitas seorang Dosen sangat diperlukan. Tuntutan dan pengembangan profesionalisme Dosen menjadi perhatian global karena Dosen memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas Dosen adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek keperibadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan ketrampilan

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja Dosen yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari Dosen untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, karena motivasi menurut Hamzah B. Uno (2010; 63) dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai

dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian yaitu: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Sedangkan menurut Malone dalam Hamzah B. Uno (2010; 66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan Dosen terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai Dosen. Minat tersebut timbul dari diri seorang Dosen untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Seperti

yang terjadi pada Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin terdapat fenomena yang menunjukkan belum maksimalnya motivasi kerja, hal ini ditandai yaitu: (1) masih ada Dosen bekerja tanpa rencana pembelajaran, (2) masih ada Dosen datang terlambat, dan pulang lebih awal tanpa alasan, (3) masih ada Dosen yang tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja, (4) Memperpanjang waktu istirahat, (5) saat pergantian jam pelajaran tidak tepat masuk kelas (mengulur waktu) dan keluarnya lebih awal, dan (6) masih banyak Dosen yang kurang melibatkan diri secara aktif di dalam aktifitas-aktifitas kerja sehari-hari.

Kebiasaan seperti ini hendaknya kita kurangi atau sebaiknya kita tinggalkan karena hal ini kebiasaan yang tidak baik. Dan jangan sampai hal ini menjadi budaya kerja ataupun menjadi budaya sekolah tinggi.

Kehadiran Dosen dalam proses pembelajaran di sekolah tinggi masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Dosen merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi mahasiswa Dosen sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Adapun daftar rekapitulasi absensi dari Dosen Pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin itu sendiri dapat dilihat pada tabel 1.3 seperti berikut :

Table 1.3
Rekapitulasi Kehadiran Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam
Selama 3 (Tiga) Tahun Terakhir

No	Tahun	Hadir (%)	Tidak Hadir(%)				
			Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Dinas luar
1	2011	86.03	0.51	2.31	0	0.88	1.94
2	2012	86.67	0.56	2.09	0	0.63	1.73
3	2013	95.14	0.50	1.97	0	0.61	1.78

Sumber data : Sekolah Tinggi Agama Islam (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, kehadiran Dosen Pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin. Untuk tahun 2012, ada peningkatan sebesar 0.64 % dari tahun 2011 dan tahun 2013 peningkatan kehadiran sebesar 8.47% di bandingkan tahun 2012. Sedangkan untuk ketidakhadiran dengan berbagai alasan secara keseluruhan semakin menurun persentasenya.

Dosen memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu Dosen harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah Tinggi sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak berskala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah Tinggi negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang Dosen harus diikuti oleh motivasi kerja Dosen dalam mengembangkan kurikulum disekolah tinggi akan berguna, apabila Dosen mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja Dosen ditentukan oleh tingkat

sejauhmana disiplin dan profesionalisme Dosen, motivasi kerja terhadap kinerja. Maka proses kegiatan belajar mengajar dapat terlaksana secara maksimal dan prestasi belajar mahasiswa dapat tercapai secara optimal.

Oleh karena itu tentu sangat diharapkan disiplin para sekolah tinggi agama islam tidak hanya batas kepercayaan yang diberikan oleh instansi, tentu saja ini membutuhkan kesadaran dari masing-masing Dosen tersebut. Sesuai dengan pengertian disiplin kerja itu sendiri yang mengatakan bahwa disiplin adalah tingkat dimana seseorang dapat melakukan sesuatu kegiatan dengan kepatuhan, dan selalu dapat tanggung jawab dalam mengerjakan kegiatan tersebut seandainya tidak ada perintah secara langsung dari pimpinan,

Adapun rencana strategi peningkatan mutu Dosen sekolah tinggi agama islam kabupaten merangin dengan cara menunjukkan komitmen para anggota untuk meningkatkan kemampuan profesional secara terus menerus, mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya agar para Dosen selalu termotivasi dalam melaksanakan suatu tanggung jawab tersebut yang diberikan, maka dari itu pihak kampus selalu memberikan yang terbaik bagi Dosen dengan cara memberikan insentif kepada Dosen yang jam kerjanya lewat dari jam yang diberikan dan pada saat melakukan ujian semester.

Berdasarkan kondisi tersebut penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di Kabupaten Merangin maka masalah penelitian ini dapat diduga:

1. Masih adanya Dosen dalam melaksanakan tugas tidak mempedomani tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan,
2. Masih adanya Dosen yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas.
3. Masih adanya Dosen yang belum mempunyai atau membuat perangkat pembelajaran.
4. Masih banyak Dosen yang tidak melaksanakan evaluasi belajar dan tindak lanjut setelah evaluasi berdasarkan perangkat pembelajaran yang dibuat atau kurikulum yang ada .
5. Masih ada Dosen ketika ada ujian yang soalnya harus dibuat oleh Dosen mata kuliah, sering juga terjadi ada Dosen yang terlambat menyerahkan naskah soal.
6. Masih ada Dosen pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya
7. Masih ada Dosen kurang kemauan menciptakan pembelajaran yang variatif,

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat Disiplin (X1), Profesionalisme (X2), Insentif (X3), Motivasi (Y) dan Kinerja Dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) secara parsial dan simultan terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) secara parsial dan simultan melalui motivasi (Y) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi (Y) secara parsial dan simultan terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin (X1) dan profesionalisme (X2) serta insentif (X3) melalui motivasi kerja (Y) dan kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?

2. Mengetahui pengaruh Disiplin (X1), Profesionalisme (X2) dan Insentif (X3) secara parsial dan simultan terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
3. Mengetahui pengaruh Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
4. Mengetahui pengaruh Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) secara parsial dan simultan melalui motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
5. Mengetahui pengaruh motivasi (Y) secara parsial dan simultan terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Akademis.
Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal Disiplin, profesionalisme, insentif dan motivasi yang ada pada suatu sekolah tinggi, dimana keempat faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja dosen yang baik dalam bekerja.
2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan khususnya Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin sehingga lembaga tersebut dapat lebih maju dari sebelumnya dan tetap eksis serta bisa menjadi lembaga pendidikan yang bekerja dengan baik.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi input bagi para praktisi pendidikan dalam rangka meningkatkan Disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi dan kinerja Dosen untuk meningkatkan mutu kependidikan.
3. Bagi Pihak lain yang terkait Penelitian Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya di kabupaten dan kota lain di seluruh Indonesia, dan kegunaan tersebut dapat berdampak baik bersifat praktis maupun teoritis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Belajar secara teratur hanya dapat dicapai apabila kita mampu mendisiplinkan diri. Menurut Arikunto (1998:118), disiplin merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Mulyasa (2004:108) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam satu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong para pegawai agar taat dan patuh pada ketentuan dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah digariskan, sangat ditentukan oleh disiplin dosen, karena disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan dan rasa tanggung jawab dosen terhadap aturan yang berlaku pada organisasi. Rasa tanggung jawab ini sangat dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Nawawi (1985:104) disiplin adalah merupakan kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja. Kesediaan mematuhi secara sadar adalah tidak ada unsur paksaan dari orang-

orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Disiplin dianggap sebagai suatu prasyarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Handoko (2001:108) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional.

Siagian (1997:305) pendisiplinan dosen suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentik pengetahuan, sikap dan perilaku dosen sehingga secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para dosen yang lain untuk meningkatkan potensi kerja. Hasibuan (2001:108) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Nitisesmito (1982:199) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dan menurut Poerwadarminta (2003:297) disiplin didefinisikan sebagai suatu ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi dosen untuk memberikan unjuk kerja yang maksimal, sehingga tujuan organisasi pun sulit tercapai.

Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan dosen agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang dosen dikatakan memiliki disiplin kerja yang

yang tinggi, jika dosen yang bersangkutan konsekuen. Konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Sesuai dengan beberapa uraian di atas, di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan kepatuhan/ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, kesadaran, dan ketepatan waktu seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan suatu lembaga/organisasi. dosen seharusnya diberikan tugas-tugas yang secara intrinsik menarik minat, namun juga otonomi dalam memodifikasi sasaran untuk menjamin tujuan organisasi serta membantu mempertahankan motivasi secara menyeluruh. Jadi, indikator dari disiplin kerja adalah: (1) ketaatan pada peraturan (2) sanksi terhadap pelanggaran (3) penghargaan bagi yang berprestasi (4) tanggung jawab dan kewewenangan.

2.1.1.2 Konsep-Konsep Disiplin

Terdapat tiga konsep menurut Rivai (2004:445) dalam meningkatkan disiplin, yaitu aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin (*positive discipline*).

- 1) Aturan tungku panas, yang berfokus pada masa lalu. Menurut pendekatan ini, tindakan disiplin haruslah memiliki konsekuensi yang analog menyentuh semua tungku panas antara lain : tindakan harus dilaksanakan segera, memberikan peringatan sebelumnya, memberikan hukuman yang konsisten tanpa membeda-bedakan.

- 2) Tindakan disiplin progresif, dimaksudkan untuk memastikan bahwa terhadap hukuman minimal terhadap setiap pelanggaran.
- 3) Tindakan disiplin positif, dimaksudkan untuk mendorong pegawai untuk memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka.

2.1.1.3 Pentingnya Disiplin

Secara umum disiplin kerja penting bagi tenaga kerja dalam membina dan mempertahankan kelangsungan suatu organisasi sesuai dengan motif organisasi masing-masing, sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2004:443) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Siswanto (2002:292) disiplin kerja penting artinya dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Agar tenaga kerja mampu menghasilkan unjuk kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2 Profesionalisme

2.1.2.1. Pengertian Profesionalisme.

Istilah profesionalisme dosen terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan dosen. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari bahasa Belanda Inggris "*profession*" yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian. Dan istilah guru sendiri dapat diartikan sebagai tenaga pendidik ataupun tenaga pengajar di sekolah tinggi, baik negeri, swasta maupun yang berbentuk yayasan.

Menurut Cindy (2011: 1), Profesionalisme dosen adalah kemampuan untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap dosen harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah dosen cukup banyak, maka pimpinan sekolah tinggi dapat meminta bantuan ketua jurusan atau dosen

senior untuk melakukan supervisi. Keberhasilan pimpinan sekolah tinggi sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kinerja dosen yang ditandai dengan kesadaran dan ketrampilan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Menurut Karsidi (2005; 15), mengemukakan bahwa profesionalisme dosen harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap dosen, baik di bidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi. dosen harus bertanggung jawab atas tugas-tugasnya dan harus mengembangkan kesejawatan dengan sesama dosen melalui keikutsertaan dan pengembangan organisasi profesi dosen.

Menurut Danim (2010:18), mengemukakan bahwa profesionalisme bagi seorang dosen adalah adanya kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik, sehingga mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai profesionalisme dosen yaitu suatu sifat yang harus ada pada seorang dosen dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dosen tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk

mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru itu sendiri dalam kegiatan belajar mengajarnya.

2.1.2.2 Tantangan Profesionalisme Bagi Seorang Dosen

Menurut Karsidi (2005; 11-13), mengemukakan beberapa tantangan bagi dosen yang profesional pada saat ini yaitu:

1. Perkembangan Teknologi Informasi.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme dosen, terjadinya revolusi teknologi informasi merupakan sebuah tantangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak. Adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian akan mengubah pola hubungan dosen-mahasiswa, teknologi instruksional dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Kemampuan dosen dituntut untuk menyesuaikan hal demikian itu. Adanya revolusi informasi harus dapat dimanfaatkan oleh bidang pendidikan sebagai alat mencapai tujuannya dan bukan sebaliknya justru menjadi penghambat. Untuk itu perlu didukung oleh suatu kehendak dan etika yang dilandasi oleh ilmu pendidikan dengan dukungan berbagai pengalaman para praktisi pendidikan dilapangan. Perkembangan teknologi menyebabkan peranan sekolah tinggi sebagai lembaga pendidikan akan mulai bergeser. Sekolah tinggi tidak lagi akan menjadi satu-satunya pusat pembelajaran karena aktivitas belajar tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu. Peran dosen juga tidak akan menjadi satu-satunya sumber

belajar karena banyak sumber belajar dan sumber informasi yang mampu memfasilitasi seseorang untuk belajar.

2. Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan.

Paradigma pembangunan yang dominan telah mulai bergeser keparadigma desentralistik. Sejak diundangkan UU No. 22/ 1999 tentang Pemerintah Daerah maka menandai perlunya desentralisasi dalam banyak urusan yang semula dikelola secara sentralistik. Salah satu tujuan dari desentralisasi adalah untuk meningkatkan pengertian rakyat serta dukungan mereka dalam kegiatan pembangunan dan melatih rakyat untuk dapat mengatur urusannya sendiri. Ini artinya, bahwa kemauan berpartisipasi masyarakat dalam pembangunan (termasuk dalam pengembangan pendidikan) harus ditumbuhkan dan ruang partisipasi perlu dibuka selebar-lebarnya. Bergesernya paradigma pembangunan yang sentralistik ke desentralistik telah mengubah cara pandang penyelenggaraan negara dan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan. Pembangunan harus dipandang sebagai bagian dari kebutuhan masyarakat itu sendiri dan bukan semata kepentingan negara. Pembangunan seharusnya mengandung arti bahwa manusia ditempatkan pada posisi pelaku dan sekaligus penerima manfaat dari proses mencari solusi dan meraih hasil pembangunan untuk dirinya dan lingkungannya dalam arti yang lebih luas. Dengan demikian, masyarakat harus mampu meningkatkan kualitas kemandirian mengatasi masalah yang dihadapinya, baik secara individual maupun secara kolektif.

2.1.2.3 Dimensi Profesionalisme Dosen

Menurut Danim (2010: 59), mengemukakan bahwa dimensi dalam keprofesionalan seorang dosen dapat dilihat dari beberapa bagian yaitu:

1. Knowledge Criteria

Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seorang dosen meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum.

2. Performance Criteria

Kemampuan ,dosen yang berkaitan dengan berbagai ketrampilan dan prilaku yang meliputi ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa dan ketrampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar.

3. Product Criteria

Kemampuan dosen dalam mengukur kemampuan dan kemajuan mahasiswa setelah mengikuti proses belajar mengajar.

2.1.2.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Dosen

Menurut Danim (2010: 56), mengemukakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi profesionalisme bagi dosen, antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi.
2. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (ketrampilan dan keahlian khusus yang dikuasai).
3. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian khusus yang dimilikinya.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Insentif

Insentif merupakan suatu hal yang mengarahkan kepada rangsangan dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan dapat menjamin kepuasan kerja yang bermuara kepada semangat kerja dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Kamaruddin (1994) mengatakan insentif adalah suatu hal baik dalam bentuk uang maupun barang yang mendorong tindakan sehingga produktivitas seseorang meningkat.

Hasibuan (2000) mengemukakan material insentif adalah daya perangsang yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang berbentuk uang dan barang-barang. Non material insentif adalah daya perangsang yang tidak berbentuk materi seperti penempatan yang tepat, pekerjaan

yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

Siagian (2000) mengatakan bahwa imbalan adalah suatu upah yang wajar diberikan kepada seseorang sesuai dengan yang diperbuat/dikerjakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dengan memberikan insentif kepada seseorang pegawai, diduga dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Timpe (1991) mengatakan bahwa untuk merubah dan memperbaiki performance karyawan harus tersedianya imbalan, karena orang akan berubah bila mereka melihat ada imbalan berharga misalnya kenaikan gaji, pindah kerja dan penugasan khusus.

Menurut Dubin (1968) insentif sebagai imbalan organisasi terhadap motivasi individu yaitu seorang karyawan menerima insentif sebagai imbalan dari produktivitas hasil kerjanya. Sedangkan Damin (2004) mengatakan insentif merupakan bagian integral dalam upaya memotivasi pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan tingkat disiplin kerja pegawai meningkat, dan Dessler (1997) mengatakan insentif adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi dari pada yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut pusat pembinaan dan pengembangan Bahasa Departemen P&K Republik Indonesia (1980) insentif adalah pemberian daya perangsang bekerja dengan segala upayanya, insentif tidak sama dengan

lainnya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan motive, tujuan, kebutuhan, waktu dan tempat.

Pada pokoknya jenis insentif ini dapat dibedakan atas :

- a. Insentif material, yaitu segala daya pendorong yang dapat dinilai dengan uang, maka pemberian upah atau gaji yang sepadan dengan kebutuhan dan merupakan salah satu usaha, untuk melipat gandakan daya kerja pegawai.
- b. Insentif semi material, yaitu daya pendorong yang diberikan kepada pegawai sehingga kegairahan kerjanya tinggi tidak dalam bentuk uang, daya pendorong ini biasanya dalam bentuk :
 1. Penempatannya dalam jabatan yang tepat sesuai.
 2. Memberikan latihan-latihan, penataran dan loka karya untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan.
 3. Memberiakan promosi yang jujur dan wajar.
 4. Pekerjaan dan jabatan yang terjamin.
 5. Adanya partisipasi dalam kerja.
 6. Kondisi dan situasi tempat kerja yang menyenangkan .
 7. Pemberian informasi yang jelas.
 8. Fasilitas kerja yang memadai.
 9. Adanya sarana-sarana untuk rekreasi, kesehatan, perumahan, peristirahatn, kendaraan dinas, perhatian

terhadap kesejahteraan, dan segala sesuatu yang dapat meningkatkan daya dorong kerja pegawai.

c. Insentif Non material, adalah segala sesuatu perangsang atau dorongan yang diberikan yang dapat meningkatkan kegairahan kerja yang tinggi. Daya dorong yang bukan berbentuk materi ini adalah :

1. Sikap atasan atau pimpinan terhadap pegawai.
2. Perhatian atasan atau pimpinan terhadap pegawai selaku individu.
3. Sikap simpatik.
4. Perhatian dari kelompok kerja.
5. Tidak dicurigai dalam melakukan pekerjaan.
6. Atasan atau pimpinan yang tidak mementingkan diri sendiri (egois).
7. Menimbulkan kepercayaan terhadap dirinya.

Berdasarkan paparan diatas, insentif yang dimaksud dalam penelitian ini rangsangan yang datang dari luar diri pegawai, yang menimbulkan keinginan untuk lebih komitmen dalam pelaksanaan tugas. Rangsangan tersebut dapat berwujud material maupun non material. Adapun indikatornya adalah : (1) Keadilan, (2) kecukupan, (3) Kesesuaian dengan tugas, (4) Imbalan yang memadai.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Luthans motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut B. Uno(2010: 1), Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.4.2 Hakikat Motivasi

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut:

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.
2. Pegawai menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Pegawai lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban

Menurut Gustiyah (2009;55), menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor Internal.

a. Kematangan pribadi.

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasi kerjanya.

b. Tingkat pendidikan.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat

pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun dihargai sebagaimana layaknya oleh pimpinan maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c. Keinginan dan harapan pribadi.

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan.

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan.

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal.

a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

b. Kompensasi yang memadai.

- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya penghargaan atas prestasi.
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang berlaku.

Faktor-faktor motivasi dalam dunia kerja menurut Handoko (2010;02) meliputi beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Perhatian institusi terhadap karyawan.
- b. Pemberian penghargaan dan pujian bagi karyawan berprestasi.
- c. Adanya usaha peningkatan kualitas karyawan.
- d. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.
- e. Hubungan kerja antara sesama karyawan

Menurut B. Uno (2010: 66) ada dua faktor motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi Internal.

Motivasi internal timbul tidak perlu memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2. Motivasi Eksternal.

Motivasi eksternal timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian teman dan atasan.

2.1.4.4. Teori-teori motivasi

Terdapat 5 teori motivasi yang paling populer dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah:

- a. Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja.
- b. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja.

- c. Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
- d. Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan social.
- d. Kebutuhan harga diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y.

Teori X menganggap bahwa:

- a. Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja.
- b. Karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik.
- c. Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja.
- d. Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja.
- e. Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Teori Y menganggap bahwa:

- a. Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan.
- b. Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan.
- c. Manusia cenderung ingin belajar.
- d. Kreatifitas dan Imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

4. Teori Hygiene dan Motivator

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut.

Faktor Hygiene meliputi :

- a. Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya.
- b. Sistem pengawasan.
- c. Gaya kepemimpinan.
- d. Kondisi lingkungan kerja.
- e. Hubungan antar pribadi.

- f. Gaji / upah.
- g. Status.
- h. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Faktor Motivator meliputi :

- a. Pengakuan.
- b. Penghargaan atas prestasi.
- c. Tanggungjawab yang lebih besar.
- d. Pengembangan karir.
- e. Pengembangan diri.
- f. Minat terhadap pekerjaan.

5. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang.

- b. Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
- c. Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

2.1.4.5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:170) yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor diluar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005:78) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan

sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi seseorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya melalui motivasi, karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan- kebutuhan dan harapan yang berbeda. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka dapat dikatakan yang paling kuat, pada saat tertentu akan merupakan faktor pendorong yang menggerakkan seseorang yang berperilaku kearah peningkatan kinerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Dosen

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Performance merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja menurut Kamus besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselasaikan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Wahyudi (2012; 128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wahyudi (2012; 128) kinerja Dosen adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Dosen dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja Dosen terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya.

Sehingga kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh Dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai Dosen. Dengan demikian kinerja seorang Dosen itu akan berpengaruh dengan siswa terutama tingkat kelulusan dan rata-rata nilai ujian nasional yang dicapai oleh masing-masing mahasiswa tersebut.

2.1.1.2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar Dosen, antara lain: disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi kerja, kemampuan kerja, status sosial Dosen. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian Dosen menyebabkan menurunnya kinerja mengajar Dosen. Sangat sedikit Dosen yang mempunyai motivasi yang tinggi di sekolah tinggi. Dosen yang tidak mempunyai motivasi tinggi adalah Dosen yang tidak

memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif karena tenaganya kurang digunakan untuk mengajar di berbagai sekolah tinggi, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif sehingga tidak dapat mengakses di mana-mana serta jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari pimpinan sekolah tinggi. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki Dosen tersebut merupakan salah satu penyebab kinerja mengajar Dosen yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji Dosen yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Menurut Wahyudi (2012; 129) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat di mana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.
5. Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

Sedang menurut Prawirosentono dalam Wahyudi (2012; 130) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Efektifitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai ini disebut efektif sedang efisien adalah faktor yang mempengaruhi efektifitas.
2. Otoritas (wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin, disiplin adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, inisiatif adalah daya dorang kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Mitchell dalam Wahyudi (2012; 130) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaannya jelek maka kinerjanya lemah.
2. Ketepatan, seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.
3. Inisiatif, seseorang yang memiliki kinerja tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa

menemukan kreatifitas- kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide- ide, temuan- temuan.

4. Kapabilitas, seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerima banyak tantangan.
5. Komunikasi, seseorang yang tingkat kinerja tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik, dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat.

Menurut Schuler dkk dalam Wahyudi (2012; 131) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang. Semakin banyak kuantitas kerja seseorang, menunjukkan bahwa semakin baik kerjanya.
3. Kerjasama, bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan kolega, bawahannya dan juga dengan pimpinan.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya.
5. Keterandalan, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Ia betul- betul dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Kehadiran dan ketepatan waktu, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaan.
7. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
8. Prakarsa dan pertimbangan, seseorang yang memiliki kinerja tinggi juga ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar tercapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pendapat diatas maka secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, keterandalan, kehadiran tepat waktu, pengetahuan, kemampuan, dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi.

2.2 Penelitian Terkait

Adapun beberapa penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel disiplin kerja, profesionalisme, insentif, motivasi kerja dan kinerja Dosen telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain sebagai berikut :

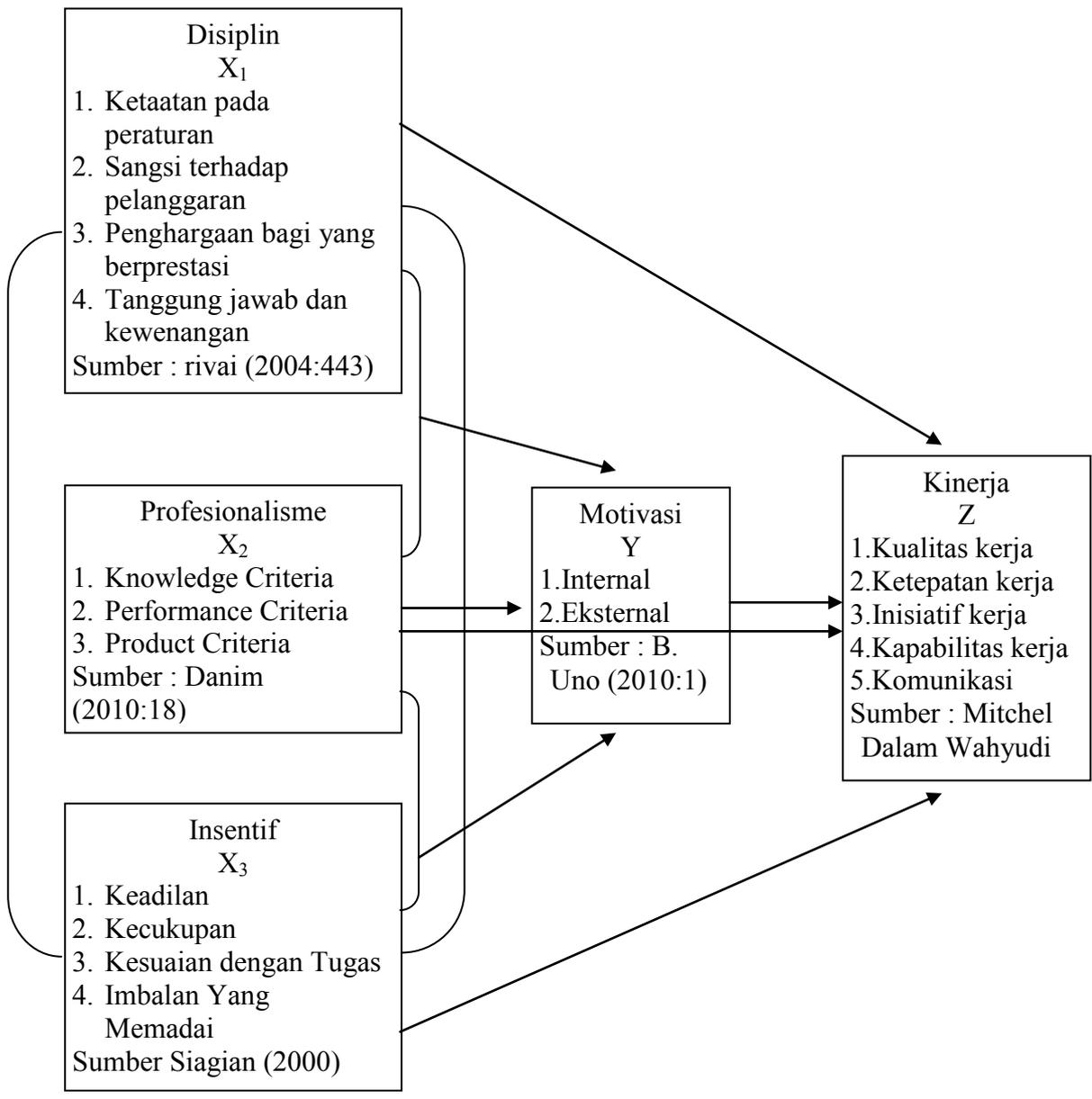
Table 2.1**Daftar peneliti terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul peneliti	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Hersi restiani (Tesis)	Studi Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Di PT. POS Indonesia (PERSERO) Kantor POS II Semarang	Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif dengan angka persentase menunjukan bahwa disiplin kerja pegawai di Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Semarang dilaksanakan dengan sangat baik. Hal ini terlihat dengan hasil penghitungan angket.	Persamaannya Sama-sama menggunakan variabel disiplin Perbedaannya Pelaksanaan disiplin kerja di PT POS dilaksanakan dengan baik
2	Siswaningrum (Tesis)	Hubungan Profesionalisme Guru Dan Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Banjarharjo kabupaten Brebes	Ini berarti bahwa profesionalisme guru dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terdapat hubungan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukan bahwa semakin besar atau semakin tinggi profesionalisme guru dan budaya organisasi sekolah semakin besar atau tinggi pula kinerja guru.	Persamaannya Sama- sama menggunakan variabel profesionalisme Perbedaannya Lebih menjurus kepada budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru
3	Raika Gustisyah (Tesis)	Analisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh perindustrian pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kota Medan	Hasil analisis menunjukan bahwa kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan	Persamaannya Sama- sama menggunakan variabel motivasi Perbedaannya Lebih menunjukan kepuasan kerja, status dan tanggung jawab dilingkungan kerja pada kantor dinas perindustrian

4.	Herwono narmodo dan farid wajdi (Jurnal)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupten wonogiri	Dari uji validitas dan reabilitas, baik variabel terikat maupun variabel bebas menunjukkan bahwa daptar kuesioner yang disampaikan kepada responden telah memenuhi persyaratan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah wonogiri disiplin mempunyai pengaruh dominan dibandingkan motivasi motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%.	Persamaanya Sama-sama menggunakan variabel terikat maupun variabel bebas motivasi dan disiplin Perbedaannya Disiplin Lebih dominan dibandingkan dengan motivasi, dan dapat dijelaskan melalui variabel kinerja
----	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konsep-konsep yang penulis kutip dari beberapa pakar seperti tersebut diatas, maka dapat digambarkan model penelitian ini digunakan untuk mengetahui langsung dan tidak langsung pengaruh disiplin dan profesionalisme serta insentif melalui motivasi kerja terhadap kinerja sebagai berikut.



Gambar 2.1
Bagan Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 1996:67). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pertanyaan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Disiplin (X1), Profesionalisme (X2), Insentif (X3), dan Motivasi (Y) serta Kinerja Dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin diduga baik.
2. Diduga Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
3. Diduga Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) berpengaruh Terhadap Kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
4. Diduga Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) berpengaruh melalui Motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
5. Diduga motivasi (Y) berpengaruh terhadap kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?

BAB III

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif yang oleh Arikunto (2007:20) dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu system pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diselidiki. Sedangkan metode verifikatif menurut Ali (2010:65) adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan.

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (*path analysis*). Perhitungan menggunakan analisis jalur mensyaratkan data yang digunakan memiliki skala pengukuran interval. Karena tingkat pengukuran skala *Likert's Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval* (MSI).

Menurut Riduwan dan Akdon (2009:12), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada rangking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Sedangkan skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama.

Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian korelasi, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk memahami objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara beberapa variabel penelitian, variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*

3.2 Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian adalah Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin dengan unit analisisnya adalah dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin yang berjumlah 30 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data penelitian berasal dari dua sumber menurut Syekh (2011: 5), antara lain sebagai berikut:

1. Data Primer.

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data yang langsung dari responden, yaitu para dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin. Data ini diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada responden secara langsung. Hasil dari kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam penganalisaan guna mengetahui disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi dosen dan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin, sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif, karena data yang

digunakan merupakan ungkapan pernyataan seseorang terhadap objek penelitian bukan merupakan data nominal (data sekunder).

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber- sumber yang telah ada. Data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi dan kinerja dosen. Sedangkan kegunaan dari data sekunder ini antara lain:

- a. Kajian/kerangka dasar teori yang sudah dijelaskan apa bab-bab terdahulu dimana data sekunder diperoleh dari literature, hand out dan ketentuan sekolah.
- b. Profil Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin, dimana data sekunder sendiri bersumber dari dokumen-dokumen yang ada pada Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin sebagai data-data awal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, menurut Menurut Sugiyono (2011;162):

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan jalan Tanya jawab yang sepihak.

3. Studi Kepustakaan/Dokumentasi

Teknik kepustakaan adalah teknik yang mempelajari buku-buku, literature, dan laporan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Observasi.

Observasi adalah suatu teknik yang digunakan dengan cara pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis.

Data untuk penelitian ini berjenis data kualitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan variabel - variabel penelitian, yakni variabel disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi dan kinerja dosen serta hubungan-hubungan antar variabel -variabel tersebut. Untuk memperoleh data tersebut digunakan metode survey dengan menggunakan perangkat kuesioner yang ditunjukkan pada responden. Format kuesioner terdiri dari dua bagian utama, bagian pertama menyangkut pertanyaan-pertanyaan umum mengenai karakteristik dari para responden seperti data mengenai jenis kelamin, umur, dan lainnya, dan bagian kedua berisi pertanyaan mengenai masalah pokok penelitian.

Tahap awal dari pengumpulan data adalah dengan menjalin kontak dengan pemimpin sekolah tinggi terkait untuk meminta kesediaan bekerjasama dalam rangka penelitian ilmiah. Tahap berikutnya adalah menyebarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk diisi oleh para responden melakukan pengisian kuesioner maka dilakukan juga kontak langsung dengan para responden. Disamping informasi yang diperoleh melalui pengajuan daftar pertanyaan, maka dalam survey juga dilakukan wawancara dengan para responden mengenai masalah penelitian.

Dalam penelitian ini, metode kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Pertanyaan atau pernyataan yang tersusun dalam angket berbentuk pilihan dan responden tinggal memilih alternative jawaban yang disediakan dan setiap alternative jawaban telah disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Alternatif jawaban yang disediakan dengan skor masing-masingnya seperti yang diperlihatkan pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Skor Pendapat Responden tentang Disiplin, Profesionalisme, Insentif Motivasi Dan Kinerja Dosen

Pendapat Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Tidak berpendapat	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.5 Transformasi Data

Menurut Riduwan & Akdon (2009:53), pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Untuk setiap jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Agar dapat menganalisa data, maka diperlukan pengukuran dengan data interval sebagai persyaratan dalam menggunakan analisa jalur. Oleh sebab itu, seluruh variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu dinaikkan atau ditransformasikan ke dalam pengukuran dengan tingkat data interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval* (MSI). Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1,2,3,4, dan 5 (disebut frekuensi)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden disebut proporsi (p).
4. Hitung proporsi kumulatif (pk)
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban, sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilai terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

$$\text{Nilai transformasi } Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$$

3.6 Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2011; 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya menurut Syekh (2011;13) mengemukakan populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama (satu spesies yang sama) yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama sedangkan dalam statistik populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi. Jadi populasi merupakan keseluruhan objek, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2011; 68) Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang. Menurut Noor (2012; 156) menyatakan bahwa sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 atau disebut total sampling.

3.7 Operasional Variabel

Adapun variabel, dimensi, indikator, skala dan item dari operasional variabel ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Variabel, Dimensi, Indikator, Skala dan Item Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Disiplin Menurut Rivai (2004:443) (X_1)	Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin dosen maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai	Ketaatan pada peraturan	Disiplin waktu	Ordinal	1,2 dan 3
		Sanksi terhadap pelanggaran	Siap menjalankan perintah atasan	Ordinal	4,5 dan 6
		Penghargaan bagi yang berprestasi	Dosen jarang masuk kerja maka diberi surat peringatan memberi hukuman yang konsisten	Ordinal	7,8 dan 9
		Tanggung jawab dan kewenangan	Mengemban amanah yang diberikan	Ordinal	10,11 dan 12
Profesionalisme (X_2)	Profesionalisme bagi seorang guru adalah adanya kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik, sehingga mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk	Knowledge Criteria	Penguasaan materi pelajaran	Ordinal	1
			Pengetahuan mengenai cara mengajar	Ordinal	2
			Pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan	Ordinal	3

	mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Menurut Danim (2010:18)	Performance Criteria	Ketrampilan mengajar	Ordinal	4
			Membimbing	Ordinal	5
			Menilai	Ordinal	6
			Bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa	Ordinal	7
			Menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar	Ordinal	8
		Product Criteria	Mengukur kemampuan mahasiswa	Ordinal	9 dan 10
	Mengukur kemajuan mahasiswa	Ordinal	11 dan 12		
Insentif Menurut siagian (2000) (X_3)	Suatu upah yang wajar diberikan kepada seseorang sesuai dengan yang diperbuat atau dikerjakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku	Keadilan	Sikap atasan atau	Ordinal	1
		Kecukupan	pimpinan terhadap dosen	Ordinal	2
		Kesesuain dengan tugas	Adanya partisipasi dalam bekerja	Ordinal	3
		Imbalan yang memadai	Pekerjaan dan jabatan yang terjamin	Ordinal	4
			adanya fasilitas kerja yang memadai	Ordinal	5
			Kecukupan gaji	Ordinal	6

			Jaminan hari tua	Ordinal	7
Motivasi (X ₄)	Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luaryang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut: B. Uno (2010: 1)	Internal	Tanggung jawab Dosen dalam melaksanakan tugas	Ordinal	1 dan 2
			Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	Ordinal	3 dan 4
			Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	Ordinal	5
			Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.	Ordinal	6 dan 7
			Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	Ordinal	8 dan 9
		Ekternal	Selalu berusaha Untuk mengungguli orang lain.	Ordinal	10
			Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	Ordinal	11
			Selalu berusaha Untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	Ordinal	12 dan 13
			Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	Ordinal	14
			Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	Ordinal	15

Kinerja Dosen (Z)	Kinerja Dosen adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi dan analisis evaluasi pembelajaran. Menurut: Mitchel dalam Wahyudi (2012:128)				1 dan 2 3 dan 4 5 6 dan 7 8 9 10 11 dan 12 13 14 15
-------------------	---	--	--	--	---

3.8 Skala Pengukuran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden, maka dapat ditentukan nilai masing-masing variabel penelitian, seperti disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi dan kinerja Dosen sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi untuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan untuk variabel bebas dan variabel dependen.

Untuk menjawab tujuan penelitian pada nomor 1, peneliti akan menggunakan alat analisis deskriptif dengan rentang skala sebagai berikut:

a. Disiplin dan Profesionalisme

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 5 \times 12 \times 30 = 1800 \\ \text{Nilai terendah} &= 1 \times 12 \times 30 = 360 \\ \text{Jumlah} &= (1800 - 360) : 5 = 288 \end{aligned}$$

No	Skala	Keterangan
1	360 – 648	Sangat Tidak Baik
2	649 – 937	Kurang Baik
3	838 – 1226	Cukup Baik
4	1227 – 1515	Baik
5	1516 – 1804	Sangat Baik

b. insentif

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 5 \times 7 \times 30 = 1050 \\ \text{Nilai terendah} &= 1 \times 7 \times 30 = 210 \\ \text{Jumlah} &= (1050 - 210) : 5 = 168 \end{aligned}$$

No	Skala	Keterangan
1	210 – 378	Sangat Tidak Baik
2	379 – 547	Kurang Baik
3	548 – 716	Cukup Baik
4	717 – 885	Baik
5	886 – 1054	Sangat Baik

c. Motivasi dan Kinerja

Nilai tertinggi = $5 \times 15 \times 30 = 2250$

Nilai terendah = $1 \times 15 \times 30 = 480$

Jumlah = $(2250 - 480) : 5 = 384$

No	Skala	Keterangan
1	480 – 864	Sangat Tidak Baik
2	865 – 1249	Kurang Baik
3	1250 – 1634	Cukup Baik
4	1635 – 2019	Baik
5	2020 – 2404	Sangat Baik

3.9 Pengujian Instrumen Penelitian

3.9.1 Pengujian Validitas

Menurut Umar (2007:52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan- pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/ diganti karenan dianggap tidak relevan.

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur ini mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrument validitasnya, otomatis hasil penelitian menjadi valid.

Sebuah instrument pengukuran dapat dikatakan valid jika instrument tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Sedangkan, pengertian dari validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria yang diambil

dari alat ukur itu sendiri, yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total (keseluruhan item), yang disebut validitas item yang digunakan dalam uji validitas tersebut adalah teknik koefisien korelasi dari Pearson (Metode *Least Square*). Adapun rumusan korelasi *product moment* menurut Hasan (2005:235), antara lain sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi Product Moment

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor item dan skor total

n = Banyaknya subjek

Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian ini dengan interval validity, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi product moment. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Apabila taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

Menurut Muhidin & Maman (2007:37), dalam memutuskan valid tidaknya item instrument, cukup membandingkan nilai hitung r dengan nilai

tabel r. Apabila nilai hitung r lebih kecil dari nilai tabel r, maka data item instrument tersebut tidak valid.

3.9.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama (Hapzi,2013:135). Untuk melakukan uji reliabilitas penulis menggunakan rumus Alpha dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap butir angket dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Memberikan nomor pada angket yang masuk
 - b. Memberikan skor pada setiap butir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan berupa skala likert kategori 5.
 - c. Menjumlahkan skor dari setiap responden untuk kemudian dikuadratkan
 - d. Menjumlahkan skor yang ada pada setiap butir dari setiap jawaban yang diberikan responden.
 - e. Mengkuadratkan skor jawaban dari tiap- tiap responden untuk setiap butir dan kemudian menjumlahkannya.
2. Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha (Arikunto dalam Hapzi, 2013:135) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian bulir

σ_t^2 = Varian total

Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan koefisien reabilitas instrument, terlebih dahulu setiap bulir tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varian bulir $\sum \sigma_b^2$ dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \text{ (Arikunto dalam Hapzi, 2013;136)}$$

2. Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan perhitungan untuk mendapatkan varian total.

Mengkonsultasikan nilai r dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui apakah instrument angket yang digunakan reliabel atau tidak.

3.10. Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian nomor 1 (satu), yaitu menganalisis disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3), motivasi (Y) dan kinerja Dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin menggunakan rentang skala pengukuran.

3.10.2 Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian nomor 2 sampai dengan nomor 10, sekaligus untuk menjawab hipotesis nomor 2 sampai dengan nomor 10 melalui program *SoftwareSPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 20. Analisis jalur (*path analysis*) adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2, X3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z (Supardi, 2013:271).

Pemilihan metode *path analysis* dilakukan dengan pertimbangan terpenuhinya persyaratan sebagai berikut:

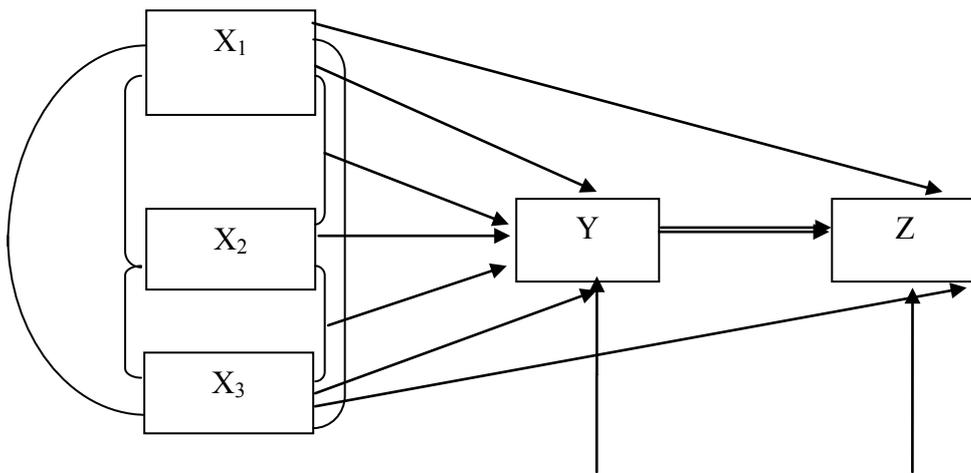
- a. Hubungan antar variabel di dalam model adalah linier, perubahan yang terjadi pada variabel adalah merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
- b. Variabel yang diamati bersifat aditif, tidak menggunakan variabel yang mempunyai sifat multiplikatif dan eksponensial
- c. Variabel sisa tidak berkorelasi dengan variabel yang sesudahnya.

Path analysis ini mengikuti metode pola struktural atau model struktural dengan variabel penelitian disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3), sebagai variabel independen, motivasi (Y) sebagai variabel antara (*intervening*) dan kinerja dosen (Z) sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel lain yang tidak diukur atau diteliti dan berpengaruh terhadap Motivasi dan Kinerja dosen disebut sebagai variabel epsilon (ϵ).

Persamaan struktural untuk diagram jalur diatas dinyatakan dengan :

$$Y = P_{YX1}X1 + P_{YX2}X2 + P_{YX3}X3 + \varepsilon$$

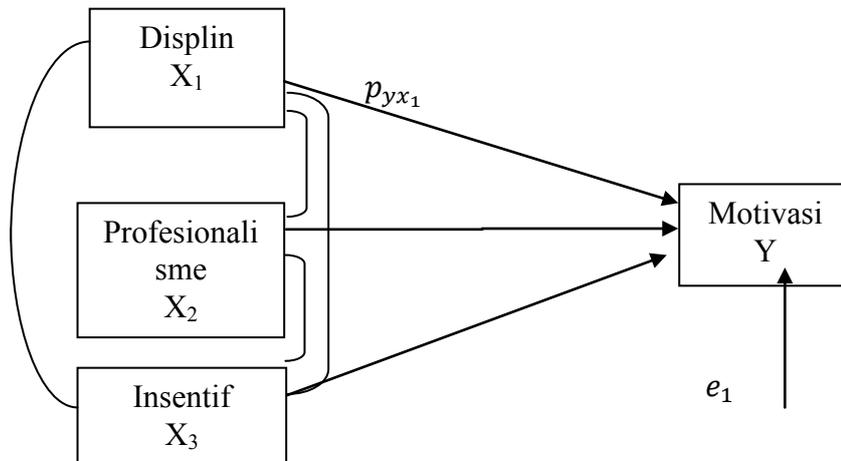
Sedangkan pengaruh antar variabel diatas dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :



Gambar. 3.1.
Hubungan Kausal dari X₁, X₂,X₃, Y dan Z

1. Struktur I:

Untuk menjawab tujuan nomor 2 sampai dengan 5, yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen disiplin (X1) profesionalisme (X2) dan insentif (X3) terhadap variabel dependen motivasi (Y) maka dilakukan Analisis Jalur melalui persamaan struktur jalur pada gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2
Diagram Jalur Pengaruh Disiplin, Profesionalisme dan Insentif terhadap Motivasi

a. Pengaruh X_1 terhadap Y

i. Pengaruh langsung

$$X_1 \rightarrow Y = (P_{YX1}) \times (P_{YX1})$$

ii. Pengaruh tidak langsung

$$X_1 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Y = (P_{YX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX2})$$

$$X_1 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Y = (P_{YX1}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{YX3})$$

iii. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

b. Pengaruh X_2 terhadap Y

i. Pengaruh langsung

$$X_2 \rightarrow Y = (P_{YX2}) \times (P_{YX2})$$

ii. Pengaruh tidak langsung

$$X_2 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Y = (P_{YX2}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX1})$$

$$X_2 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Y = (P_{YX2}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{YX3})$$

iii. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

c. Pengaruh X_3 terhadap Y

i. Pengaruh langsung

$$X_3 \text{ terhadap } Y = (P_{YX3}) \times (P_{YX3})$$

ii. Pengaruh tidak langsung

$$X_3 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Y = (P_{YX3}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{YX1})$$

$$X_3 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Y = (P_{YX3}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{YX2})$$

iii. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

d. Pengaruh secara bersama- sama antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

i. Pengaruh langsung secara bersama- sama antara X_1, X_2 dan X_3 , terhadap Y

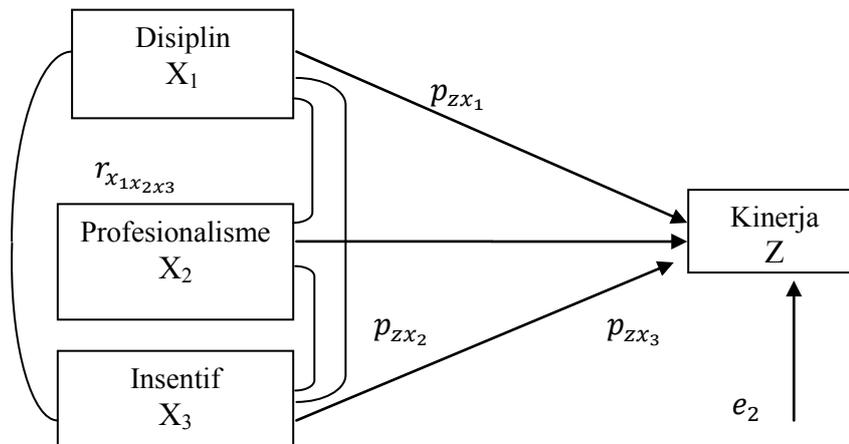
$$X_1, X_2 \text{ dan } X_3 \rightarrow Y = (P_{YX1}) \times (P_{YX1}) + (P_{YX2}) \times (P_{YX3})$$

ii. Pengaruh tidak langsung secara bersama- sama antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

$$X_1, X_2 \text{ dan } X_3 \rightarrow Y = (P_{YX1}) \times (P_{YX2}) \times (r_{X1X2X3}) \times (P_{YX3})$$

2. Struktur II:

Untuk menjawab tujuan nomor 6 sampai dengan 9, yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen disiplin (X_1) profesionalisme (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap variabel dependen kinerja dosen (Z) maka dilakukan Analisis Jalur melalui persamaan struktur jalur pada gambar 3.3 sebagai berikut:



Gambar 3.3
Diagram Jalur Pengaruh Disiplin, profesionalisme dan Insentif terhadap Kinerja Dosen

a. Pengaruh X_1 terhadap Z

i. Pengaruh langsung

$$X_1 \rightarrow Z = (P_{ZX1}) \times (P_{ZX1})$$

ii. Pengaruh tidak langsung

$$X_1 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Z = (P_{ZX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{ZX2})$$

$$X_1 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Z = (P_{ZX1}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{ZX3})$$

iii. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

b. Pengaruh X_2 terhadap Z

i. Pengaruh langsung

$$X_2 \rightarrow Z = (P_{ZX2}) \times (P_{ZX2})$$

ii. Pengaruh tidak langsung

$$X_2 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Z = (P_{ZX2}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{ZX1})$$

$$X_2 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Z = (P_{ZX2}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{ZX3})$$

iii. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

c. Pengaruh X_3 terhadap Z

i. Pengaruh langsung

$$X_3 \rightarrow Z = (P_{ZX3}) \times (P_{ZX3})$$

ii. Pengaruh tidak langsung

$$X_3 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Z = (P_{ZX3}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{ZX1})$$

$$X_3 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Z = (P_{ZX3}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{ZX2})$$

iii. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

d. Pengaruh secara bersama- sama antara X_1, X_2, X_3 terhadap Z

i. Pengaruh langsung secara bersama- sama antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Z

$$X_1, X_2 \text{ dan } X_3 \rightarrow Z = (P_{ZX1} \cdot P_{YX1} \cdot P_{ZY}) + (P_{ZX2} \cdot P_{YX2} \cdot P_{ZY}) + (P_{ZX3} \cdot P_{YX3} \cdot P_{ZY})$$

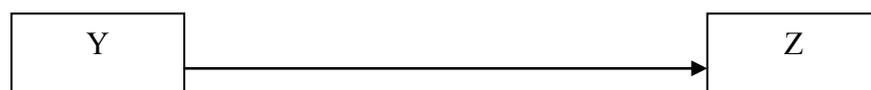
ii. Pengaruh tidak langsung secara bersama- sama antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Z

$$X_1, X_2 \text{ dan } X_3 \rightarrow Z = (P_{ZX1} \cdot P_{YX1} \cdot P_{ZY}) + (P_{ZX2} \cdot P_{YX2} \cdot P_{ZY}) + (P_{ZX3} \cdot P_{YX3} \cdot P_{ZY})$$

Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung.

3. Struktur II:

Untuk menjawab tujuan nomor 10, yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen motivasi (Y) terhadap variabel dependen kinerja Dosen (Z) maka dilakukan Analisis Jalur melalui persamaan struktur jalur pada gambar 3.4 sebagai berikut:



Gambar 3.4
Diagram Jalur Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen

i. Pengaruh langsung Y terhadap Z

$$Y \rightarrow Z = P_{ZY} \times P_{ZY}$$

Keterangan:

X_1 = Disiplin

X_2 = Profesionalisme

X_3 = Insentif

Y = Motivasi

Z = Kinerja

P_{yx_1} = Koefesien jalur Disiplin dengan Motivasi

P_{yx_2} = Koefesien jalur Profesionalisme dengan Motivasi

P_{yx_3} = Koefesien jalur Insentif dengan Motivasi

P_{zx_1} = Koefesien jalur Disiplin dengan Kinerja

P_{zx_3} = Koefesien jalur Insentif dengan Kinerja

P_{zy} = Koefesien jalur Motivasi dengan Kinerja

$r_{x_1x_2x_3}$ = Hubungan kovarian Disiplin, Profesionalisme dengan Insentif

e_1 dan e_2 = error

P_{yx_1} = Koefesien jalur Disiplin dengan Motivasi

a. $-R^2$ = Pengaruh variabel lain

$\sqrt{1 - R^2}$ = Koefesien variabel

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F di gunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antarvariabel independent terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka model signifikan.
- b. Jika signifikansi penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka model tidak signifikan.

3.10.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) yang berguna untuk menguji bagaimana pengaruh masing- masing variabel bebas (*independent*) secara sendiri- sendiri terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom sigifikansi pada masing- masing t hitung. Berdasarkan hasil pengujian uji t, akan diperoleh hasil berupa t hitung (yang akan dibandingkan dengan t tabel). Yang akan diambil adalah:

- a. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika signifikansi penelitian $< 0,05$ maka artinya signifikan.
- b. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika signifikansi penelitian $> 0,05$ maka artinya tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Seluruh Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin yang dijadikan responden sebanyak 30 orang dan secara keseluruhan dosen tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini, Distribusi instrument kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti yang juga merupakan dosen pada instansi tersebut, pendistribusian kuesioner ini berlangsung selama 3 hari.

Bagian pertama kuesioner memuat informasi perihal karakteristik responden yaitu jenis kelamin, pangkat/golongan, Jabatan, usia dan masa kerja. Dan bagian kedua dari kuesioner berisi item- item pernyataan tentang variabel disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3), motivasi (Y) dan kinerja dosen (Z).

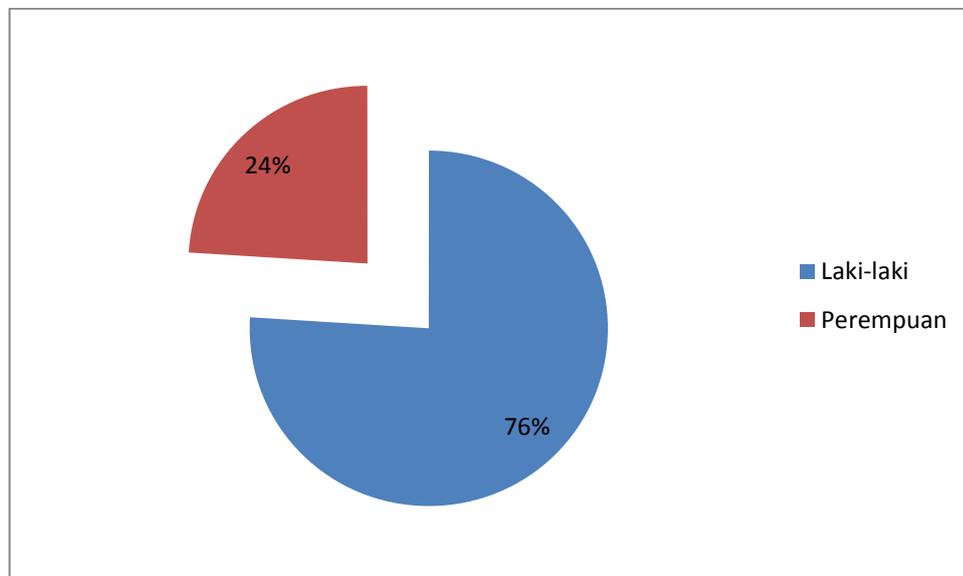
4.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	23	76
2.	Perempuan	7	24
Total		30	100

Sumber: Data primer diolah, 2014



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang dominan adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang sama dengan persentase sebesar 76% dan jumlah responden perempuan sebanyak 9 orang atau sama dengan persentase sebesar 24%. Sehingga dalam menjalankan instansi dalam pencapaian tujuan secara umum dalam instansi ini didominasi oleh kaum laki-laki di bandingkan dengan perempuan.

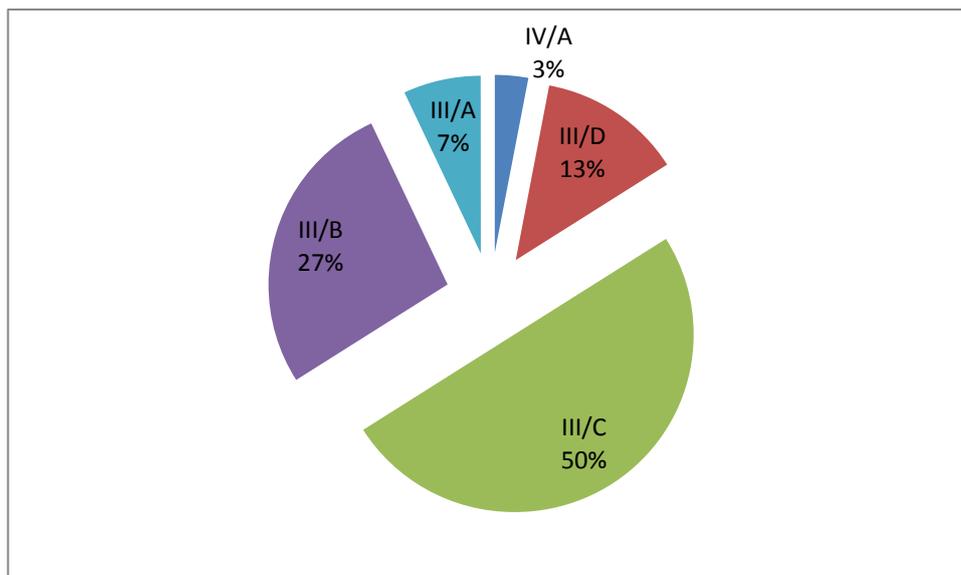
4.1.3. Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang berdasarkan Pangkat/ golongan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/ Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	IV/A	1	3
2	III/D	4	13
3	III/ C	15	50
4	III/ B	8	27
5	III/A	2	7
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer diolah, 2014



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin memiliki pangkat/ golongan yang beragam. dosen dengan pangkat/ golongan yang tertinggi yaitu IV/ A hanya 1 orang atau 3% dari jumlah keseluruhan responden, dosen yang memiliki pangkat/ golongan terbanyak yaitu pangkat/ golongan III/ C sebanyak 15 orang atau 50% dari jumlah responden. Untuk pangkat/ golongan III/ B sebanyak 8 orang atau 27%, dan III/D sebanyak 4 orang atau 13 % dan III/ A sebanyak 2 orang atau 7% dari keseluruhan responden. Dengan demikian jelas bahwa dari 30 orang Dosen yang merupakan responden penelitian ini adalah pangkat/ golongan III/C.

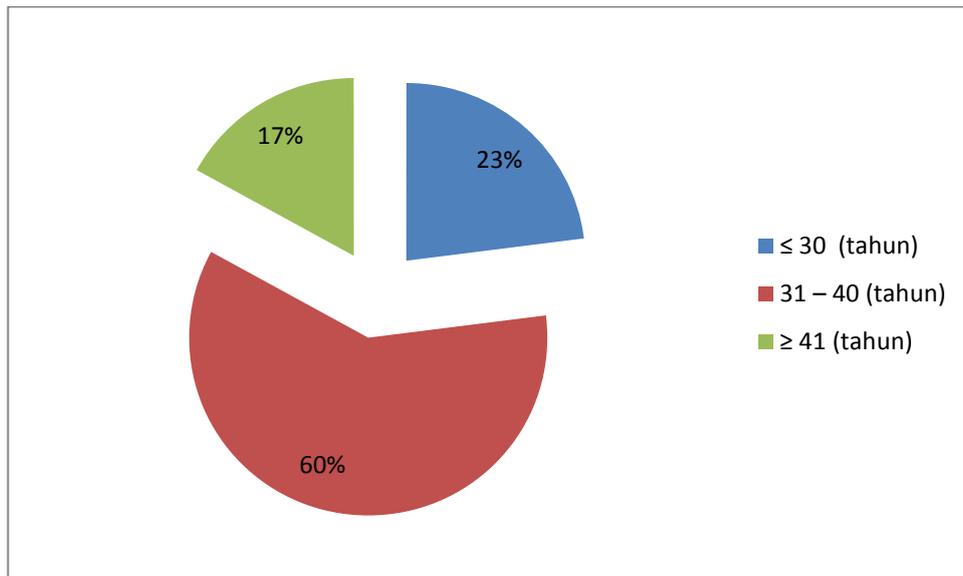
4.1.4. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner atau merupakan data dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 30 (tahun)	7	23
2	31 – 40 (tahun)	18	60
3	≥ 41 (tahun)	5	17
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer diolah, 2014



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden yang terbanyak dalam penelitian ini berdasarkan usia adalah 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 18 orang atau 60%, selanjutnya berturut-turut tingkat usia kurang dari 30 tahun sebanyak 7 orang atau 23%, usia lebih dari 41 tahun sebanyak 5 orang atau 17%. Hal ini memperlihatkan bahwa dosen dalam organisasi ini dominan usia antara usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun.

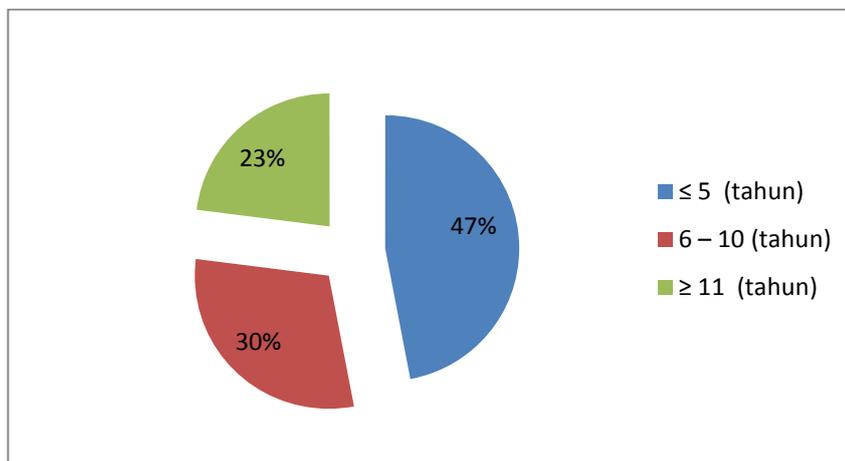
4.1.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner atau merupakan data dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin terlihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 5 (tahun)	14	46,67
2	6 – 10 (tahun)	9	30
3	≥ 11 (tahun)	7	23,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer diolah, 2014



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari tabel diatas terlihat responden paling banyak berdasarkan masa kerja atau lama bekerja adalah pada masa kurang dari sama dengan 5 tahun sebanyak 14 orang atau 47%, dan masa kerja urutan kedua adalah masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 9 orang atau 30% dan masa kerja lebih dari 11 tahun ada 7 orang atau 23%. Dalam hal ini responden penelitian ini didominasi oleh masa kerja kurang atau sama dengan 5 tahun atau relatif muda untuk masa kerja.

4.2. Statistik Deskriptif Variabel- Variabel Penelitian

Berdasarkan operasional variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun dimensi- dimensi setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Dimensi- Dimensi Variabel

Dimensi Disiplin (X₁)	Dimensi Motivasi (Y)
a. Ketaatan pada peraturan b. Sanksi terhadap pelanggaran c. Penghargaan bagi yang berprestasi d. Tanggung jawab dan kewenangan	a. Internal b. Eksternal
Dimensi Profesionalisme (X₂)	Dimensi Kinerja Guru (Z)
a. Knowledge Criteria b. Performance Criteria c. Product Criteria	a. Kualitas Kerja b. Ketepatan Kerja c. Inisiatif Kerja d. Kapabilitas Kerja e. Komunikasi
Dimensi Insentif (X₃)	
a. Keadilan b. Kecukupan c. Kesesuaian dengan tugas d. Imbalan yang memadai	

Dari dasar pengelompokan terhadap dimensi-dimensi dari setiap variabel penelitian yang terdapat diatas, maka di kembangkan menjadi indikator- indikator selanjutnya dari indikator- indikator tersebut dikembangkan dalam kuesioner penelitian didapat jawaban dari responden dan diolah dari jawaban responden untuk masing- masing variabel.

Untuk menjawab hipotesis nomor 1 dalam penelitian ini yaitu untuk melihat gambaran dari variabel- variabel penelitian, maka penulis akan memaparkan

4.2.1. Gambaran Variabel Disiplin (X₁)

Untuk melihat gambaran Disiplin (X₁) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin yang diukur dengan skala likert's dan hasil pengolahan data didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin (X₁)

Per nya taa n	Tanggapan Responden										N	Skor	Kate gori
	STS (skor1)		TS (skor2)		N (skor 3)		S (skor 4)		SS (skor 5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0	1	3,3	1	3,3	16	53,3	12	40	30	129	
2	0	0	2	6,7	1	3,3	8	26,7	19	63,3	30	134	
3	0	0	1	3,3	4	13,3	5	16,7	20	66,7	30	134	
4	0	0	0	0	0	0	16	53,3	14	46,7	30	134	
5	0	0	2	6,7	6	20	14	46,7	8	26,7	30	118	
6	0	0	0	0	1	3,3	19	63,3	10	33,3	30	129	
7	0	0	1	3,3	1	3,3	15	50	13	43,3	30	130	
8	0	0	0	0	2	6,7	17	56,7	11	36,7	30	129	
9	0	0	3	10	3	10	14	46,7	10	33,3	30	121	
10	0	0	0	0	4	13,3	13	43,3	13	43,3	30	129	
11	0	0	0	0	0	0	18	60	12	40	30	132	
12	1	3,33	3	10	2	6,66	12	40	12	40	30	121	
Jumlah Total												1540	Sangat Baik

Dari tabel di atas variabel disiplin (X₁) dengan jumlah nilai 1540, nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala disiplin berada pada rentang skala 1.516 – 1.804 artinya disiplin (X₁) yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berada pada rentang skala Sangat Baik. Dari 12 item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu 134 pada item pernyataan nomor 3 tentang saya saya selalu bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan. Tetapi pada item pernyataan nomor 1 tentang selalu bekerja secara tertib yang memperoleh skor terendah yaitu 118.

4.2.2. Gambaran Variabel Profesionalisme (X₂)

Untuk melihat gambaran profesionalisme (X₂) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin yang diukur dengan skala likert's dan hasil pengolahan data didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme (X₂)

Per nyata aan	Tanggapan Responden										N	Sko r	kate gori
	STS (skor1)		TS (skor2)		N (skor 3)		S (skor 4)		SS (skor 5)				
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0	2	6,67	0	0	14	46,7	13	43,3	30	125	
2	0	0	0	0	1	3,33	21	70	8	26,7	30	127	
3	0	0	2	6,67	1	3,33	18	60	9	30	30	122	
4	0	0	0	0	1	3,33	20	66,7	8	26,7	30	123	
5	0	0	3	10	2	6,67	18	60	7	23,3	30	119	
6	0	0	1	3,33	2	6,67	17	56,7	10	33,3	30	126	
7	0	0	0	0	1	3,33	16	40	13	43,3	30	132	
8	0	0	2	6,67	0	0	15	50	13	43,3	30	129	
9	0	0	0	0	2	6,67	16	40	12	40	30	130	
10	0	0	2	6,67	0	0	15	50	12	40	30	124	
11	0	0	2	6,67	0	0	13	43,3	15	50	30	131	
12	0	0	1	3,33	4	13,33	15	50	10	33,33	30	124	
Jumlah Total												1512	Baik

Dari tabel di atas variabel profesionalisme (X₂) dengan jumlah nilai 1512, nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala profesionalisme berada pada rentang skala 1.227 – 1.515 artinya profesionalisme (X₂) yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berada pada rentang skala Baik. Dari 12 item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu 132 pada item pernyataan nomor 7 tentang bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa. Tetapi pada item pernyataan nomor 5 tentang membimbing yang memperoleh skor terendah yaitu 119.

4.2.3. Gambaran Variabel Insentif (X₃)

Untuk melihat gambaran insentif (X₃) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin yang diukur dengan skala likert's dan hasil pengolahan data didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Insentif (X₃)

Per nyat aan	Tanggapan Responden										N	Sko r	Kat egori
	STS (skor1)		TS (skor2)		N (skor 3)		S (skor 4)		SS (skor 5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0	3	10	2	6,67	17	56,7	8	26,7	30	120	
2	0	0	8	26,7	2	6,67	17	56,7	2	6,67	30	100	
3	0	0	3	10	1	3,33	21	70	5	16,7	30	118	
4	0	0	13	43,3	0	0	17	56,7	0	0	30	94	
5	0	0	12	40	4	13,33	14	46,7	0	0	30	92	
6	0	0	6	20	2	6,67	18	60	4	13,33	30	110	
7	0	0	3	10	3	10	18	60	6	53,33	30	117	
Jumlah Total												751	Baik

Dari tabel di atas variabel insentif (X₃) dengan jumlah nilai 751, nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala insentif berada pada rentang skala 717 – 885 artinya insentif (X₃) yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berada pada rentang skala Baik. Dari 7 item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu 120 pada item pernyataan nomor 1 tentang institusi menyediakan gaji tetap perbulan. Tetapi pada item pernyataan nomor 5 tentang besarnya honor atau insentif dari aktifitas PBM yang memperoleh skor terendah yaitu 92.

4.2.4. Gambaran Variabel Motivasi (Y)

Untuk melihat gambaran motivasi (Y) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dan hasil pengolahan data didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (Y)

Pernyataan	Tanggapan Responden										N	Skor	kategori
	STS (skor1)		TS (skor2)		N (skor 3)		S (skor 4)		SS (skor5)				
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%			
1	0	0	4	13,3	0	0	14	46,7	12	40	30	124	
2	1	3,3	7	23,3	8	26,7	10	33,3	4	13,3	30	99	
3	0	0	0	0	1	3,33	18	60	10	33,3	30	145	
4	0	0	0	0	2	6,67	18	60	10	33,3	30	128	
5	0	0	2	6,7	5	16,7	15	50	11	36,7	30	134	
6	0	0	3	10	7	23,3	17	56,7	3	10	30	110	
7	0	0	5	16,7	8	26,7	10	33,3	7	23,3	30	104	
8	0	0	2	6,67	11	36,7	11	36,7	6	20	30	116	
9	11	36,7	8	26,7	4	13,3	5	16,7	2	6,67	30	69	
10	1	3,3	9	30	9	30	8	26,7	3	10	30	93	
11	0	0	5	16,7	4	13,3	17	56,7	4	13,3	30	110	
12	1	3,3	1	3,33	9	30	10	33,3	8	26,7	30	110	
13	0	0	1	3,33	9	30	10	33,3	10	33,3	30	119	
14	2	6,7	4	13,3	7	23,3	8	26,7	9	30	30	108	
15	1	3,3	3	10	7	23,3	12	40	6	20	30	106	
Jumlah Total												1.675	Baik

Jika melihat hasil pengolahan data primer dari tabel di atas tentang tanggapan responden mengenai motivasi (Y) dengan jumlah nilai 1.675, nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala motivasi berada pada rentang skala 1.533 – 1.893 artinya motivasi kerja yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berada pada rentang skala Baik. Dari 15 item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu 145 pada item pernyataan nomor 3 tentang internal yaitu melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

Tetapi nomor 9 tentang internal yaitu memiliki perasaan senang dalam bekerja yang memperoleh skor terendah yaitu 69.

4.2.5. Gambaran Variabel Kinerja Dosen (Z)

Untuk melihat gambaran kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dan hasil pengolahan data didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Dosen (Z)

Per nyat aan	Tanggapan Responden										N	Sko r	kate gori
	STS (skor 1)		TS (skor2)		N (skor3)		S (skor 4)		SS (skor 5)				
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%			
1	0	0	2	6,67	2	6,67	16	36,7	10	33,3	30	124	
2	0	0	3	10	3	10	18	60	6	20	30	117	
3	0	0	1	3,33	1	3,33	15	50	13	43,3	30	130	
4	1	3,33	1	3,33	2	6,67	17	53,3	9	30	30	122	
5	0	0	2	6,67	3	10	13	43,3	12	40	30	125	
6	0	0	2	6,67	2	6,67	14	46,7	12	40	30	126	
7	0	0	1	3,33	3	10	18	60	8	26,7	30	123	
8	0	0	0	0	6	30	14	46,7	10	33,3	30	124	
9	0	0	1	3,33	6	30	16	36,7	7	23,3	30	119	
10	0	0	3	10	3	10	16	36,7	8	26,7	30	119	
11	0	0	1	3,33	2	6,67	21	70	6	20	30	122	
12	0	0	2	6,67	3	10	16	36,7	8	26,7	30	122	
13	0	0	3	10	1	3,33	18	60	8	26,7	30	121	
14	0	0	0	0	2	6,67	21	70	7	23,3	30	125	
15	0	0	0	0	1	3,33	22	73,3	7	23,3	30	126	
Jumlah Total												1.845	Baik

Jika melihat hasil pengolahan data primer dari tabel di atas tentang tanggapan responden mengenai kinerja dosen dengan jumlah nilai 1.845, nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala kinerja berada pada rentang skala 1.533 – 1.893 artinya kinerja dosen yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam

(STAI) Kabupaten Merangin berada pada rentang skala Baik. Dari 15 item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu 130 pada item pernyataan nomor 3 tentang kualitas kerja yaitu melakukan penilaian hasil belajar. Tetapi nomor 2 tentang kualitas kerja yaitu merencanakan program pengajaran dengan tepat yang memperoleh skor terendah yaitu 117.

4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1. Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil analisis dari keempat variabel- variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya, adapun pengujian validitas ini dapat disimpulkan seperti pada tabel 4.11 sampai dengan tabel 4.15 sebagai berikut:

a. Uji Validitas Disiplin (X₁)

Kuesioner pada variabel disiplin (X₁) terdapat 12 butir pernyataan yang semuanya diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 30 orang dan ketika diuji dengan program SPSS 20 maka didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin (X₁)

Instrumen	Koefesien Korelasi (r_{hitung})	R Product Moment (r_{tabel})	Signifikasi	Keterangan
X ₂ - 1	0,661	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 2	0,549	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 3	0,726	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 4	0,524	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 5	0,364	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 6	0,420	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 7	0,547	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 8	0,588	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 9	0,449	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 10	0,760	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 11	0,395	0,361	0,000	Valid
X ₂ - 12	0,754	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Melalui Program SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian untuk item- item pernyataan disiplin (X_1) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item pernyataan untuk variabel disiplin dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid (data terlampir).

b. Uji Validitas Profesionalisme (X_2)

Kuesioner pada variabel profesionalisme (X_2) terdapat 12 butir pernyataan yang semuanya diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 30 orang dan ketika diuji dengan program SPSS 20 maka didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Profesionalisme (X_2)

Instrumen	Koefesien Korelasi (r_{hitung})	R Product Moment (r_{tabel})	Signifikasi	Keterangan
$X_2 - 1$	0,595	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 2$	0,462	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 3$	0,517	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 4$	0,373	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 5$	0,394	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 6$	0,362	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 7$	0,640	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 8$	0,630	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 9$	0,398	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 10$	0,764	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 11$	0,379	0,361	0,000	Valid
$X_2 - 12$	0,431	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Melalui Program SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian untuk item- item pernyataan profesionalisme (X_2) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item pernyataan untuk variabel profesionalisme dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid (data terlampir).

c. Uji Validitas Insentif (X3)

Kuesioner pada variabel insentif (X3) terdapat 7 butir pernyataan yang semuanya diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 30 orang dan ketika diuji dengan program SPSS 20 maka didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Insentif (X₃)

Instrumen	Koefesien Korelasi (r_{hitung})	R Product Moment (r_{tabel})	Signifikasi	Keterangan
X ₃ – 1	0,766	0,361	0,000	Valid
X ₃ – 2	0,611	0,361	0,000	Valid
X ₃ – 3	0,669	0,361	0,000	Valid
X ₃ – 4	0,383	0,361	0,000	Valid
X ₃ – 5	0,462	0,361	0,000	Valid
X ₃ – 6	0,762	0,361	0,000	Valid
X ₃ – 7	0,798	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Melalui Program SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian untuk item- item pernyataan insentif (X₃) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item pernyataan untuk variabel insentif dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid (data terlampir).

d. Uji Validitas Motivasi (Y)

Kuesioner pada variabel motivasi (Y) terdapat 15 butir pernyataan yang semuanya diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 30 orang dan ketika diuji dengan program SPSS 20 maka didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (Y)

Instrumen	Koefesien Korelasi (r_{hitung})	R Product Moment (r_{tabel})	Signifikasi	Keterangan
Y – 1	0,397	0,361	0,000	Valid
Y – 2	0,850	0,361	0,000	Valid
Y – 3	0,519	0,361	0,000	Valid
Y – 4	0,711	0,361	0,000	Valid
Y – 5	0,483	0,361	0,000	Valid
Y – 6	0,414	0,361	0,000	Valid
Y – 7	0,422	0,361	0,000	Valid
Y – 8	0,882	0,361	0,000	Valid
Y – 9	0,625	0,361	0,000	Valid
Y – 10	0,876	0,361	0,000	Valid
Y – 11	0,838	0,361	0,000	Valid
Y – 12	0,429	0,361	0,000	Valid
Y – 13	0,722	0,361	0,000	Valid
Y – 14	0,521	0,361	0,000	Valid
Y – 15	0,453	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Melalui Program SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian untuk item- item pernyataan motivasi (Y) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid (data terlampir).

e. Uji Validitas Kinerja Dosen (Z)

Kuesioner pada variabel kinerja dosen (Z) terdapat 15 butir pernyataan yang semuanya diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 30 orang dan ketika diuji dengan program SPSS 20 maka didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Dosen (Z)

Instrumen	Koefesien Korelasi (r_{hitung})	R Product Moment (r_{tabel})	Signifikasi	Keterangan
Z – 1	0,859	0,361	0,000	Valid
Z – 2	0,382	0,361	0,000	Valid
Z – 3	0,705	0,361	0,000	Valid
Z – 4	0,570	0,361	0,000	Valid
Z – 5	0,543	0,361	0,000	Valid
Z – 6	0,753	0,361	0,000	Valid
Z – 7	0,422	0,361	0,000	Valid
Z – 8	0,794	0,361	0,000	Valid
Z – 9	0,560	0,361	0,000	Valid
Z – 10	0,651	0,361	0,000	Valid
Z – 11	0,642	0,361	0,000	Valid
Z – 12	0,548	0,361	0,000	Valid
Z – 13	0,430	0,361	0,000	Valid
Z – 14	0,833	0,361	0,000	Valid
Z – 15	0,510	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Melalui Program SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian untuk item- item pernyataan kinerja dosen (Z) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja dosen dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid (data terlampir). Hasil uji validitas instrument dari variabel- variabel yang telah disebutkan di atas berdasarkan pada derajat kebebasan sebesar 30 (jumlah responden), pada taraf signifikansi 5% atau alpha 0.05, di peroleh angka dari r tabel sebesar 0,361. Karena nilai korelasi momen produk untuk masing-masing instrument hasil hitung tersebut lebih besar dari pada angka r hitung dari tabel korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah valid pada taraf signifikansi Alpha sebesar 0,05 atau 5% untuk dijadikan bahan kuesioner.

4.3.2. Pengujian Reabilitas

Untuk pengujian reliabilitas pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini, pengujian dilakukan terhadap item- item pernyataan pada instrument kuesioner yang dinyatakan valid pada variabel disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3), motivasi (Y) dan kinerja dosen (Z), untuk lebih jelasnya hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Terhadap Variabel Disiplin, Profesionalisme, Insentif, Motivasi dan Kinerja Dosen

Variabel	Koefisien Variasi (Alpha)	r Product Moment (r_{tabel})	Keterangan
X ₁	0,870	0,361	Reliabel
X ₂	0,836	0,361	Reliabel
X ₃	0,863	0,361	Reliabel
Y	0,912	0,361	Reliabel
Z	0,914	0,361	Reliabel

Dari Tabel 4.16 diatas hasil pengujian reliabilitas kuesioner uji pada 5 (Lima) variabel penelitian memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,870 untuk variabel Disiplin (X1), sebesar 0,836 profesionalisme (X2), sebesar 0,863 untuk variabel Insentif (X3) , 0,912 untuk variabel motivasi (Y) dan sebesar 0,914 untuk variabel kinerja Dosen (Z) (data pengujian dari uji reliabilitas terlampir).

Selanjutnya diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel penelitian jauh lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini telah memenuhi syarat kehandalan atau reliabilitas. Dengan kata lain kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai telah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel terkait.

4.3.3. Analisis Deskriptif Disiplin (X1) Profesionalisme (X2), Insentif (X3), Motivasi (Y) dan Kinerja Dosen (Z)

Hasil analisis deskriptif dari disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3), motivasi (Y) dan kinerja dosen (Z) di Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Hasil Penelitian	Rentang Skala	Hasil Hipotesis
1.	Disiplin	1.540	1.516 – 1.804	Sangat Baik
2.	Profesionalisme	1.512	1.227 – 1.515	Baik
3.	Insentif	751	717 – 885	Baik
4.	Motivasi	1.675	1.533 – 1.893	Baik
5.	Kinerja Dosen	1.845	1.533 – 1.893	Baik

Dari data di atas dapat digambarkan bahwasanya disiplin (X1) sangat baik dengan skor 1540, profesionalisme (X2) Dosen di Sekolah Tinggi Agama

Islam Kabupaten Merangin baik dengan skor 1.512 sedangkan insentif (X3) mendapat skor 751 yang berarti baik. Motivasi (Y) mendapat skor 1.675 yang berarti baik, dan kinerja Dosen (Z) mendapat total skor 1.845 yang artinya baik.

4.3.4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS 20, koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Koefisien Determinasi Struktur I

Berdasarkan lampiran pada tabel *model summary* diperoleh angka *R Square* sebesar 0,774. Angka ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen disiplin (X1) profesionalisme (X2) dan insentif (X3) terhadap variabel motivasi (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,774 \times 0,774 \\ &= 0.60\% \end{aligned}$$

Angka 77,4% tersebut berarti bahwa disiplin, profesionalisme dan insentif secara bersama- sama berpengaruh terhadap motivasi sedangkan 22,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi Struktur II

Berdasarkan lampiran pada tabel *model summary* diperoleh angka *R Square* sebesar 0,768. Angka ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan

pengaruh variabel independen disiplin (X1) profesionalisme (X2) dan insentif (X3) terhadap variabel kinerja dosen (Z) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,768 \times 0.768 \\ &= 0.589\% \end{aligned}$$

Angka 76,8% tersebut berarti bahwa disiplin, profesionalisme dan insentif secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja dosen sedangkan 23,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Koefesien Determinasi Struktur III

Berdasarkan lampiran pada tabel *model summary* diperoleh angka *R Square* sebesar 0,616. Angka ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen motivasi (Y) terhadap variabel kinerja dosen (Z) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,616 \times 100\% \\ &= 61,6\% \end{aligned}$$

Angka 61,6% tersebut berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen sedangkan 38,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

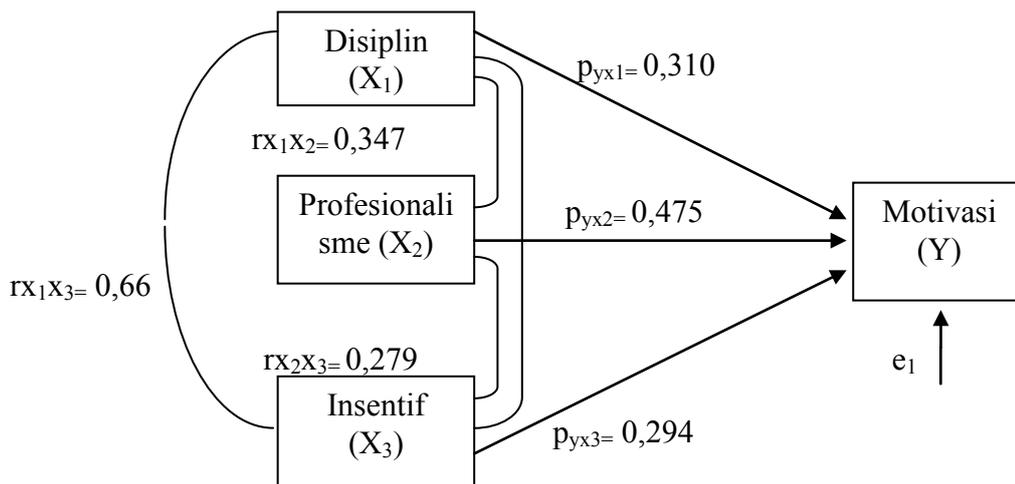
4.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin (X1) profesionalisme (X2) dan insentif (X3) terhadap motivasi (Y) sebagai variabel intervening dan

dampaknya terhadap kinerja dosen (Z). Hasil pengolahan kuesioner dihitung dengan menggunakan *Software* SPSS 20 maka dapat dibuat perhitungan persamaan analisis jalur sebagai berikut:

4.4.1. Analisis Jalur Struktur I:

Analisis jalur struktur I digunakan untuk menjawab tujuan nomor 2 sampai dengan nomor 4. Skema perhitungan persamaan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.5 Analisis Jalur Struktur I

a. Pengaruh X_1 terhadap Y

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Y &= (P_{YX1}) \times (P_{YX1}) \\ &= (0,310) \times (0,310) \\ &= 0,0961 \text{ atau } 9,61\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned}
X_1 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Y &= (P_{YX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX2}) \\
&= (0,310) \times (0,347) \times (0,475) \\
&= 0,05109575 \text{ atau } 5,1095\%
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
X_1 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Y &= (P_{YX1}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{YX3}) \\
&= (0,310) \times (0,06) \times (0,294) \\
&= 0,0601524 \text{ atau } 6,0152\%
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
- \text{ Pengaruh total} &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\
&= 0,0961 + 0,05109575 + 0,0601524 \\
&= 0,2073474 = 20,73474\%
\end{aligned}$$

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung disiplin (X1) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 9,61%, pengaruh tidak langsung X1 melalui X2 sebesar 5,10% dan X1 melalui X3 sebesar 6,01% dan pengaruh total sebesar 20,73%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi (Y) sehingga dapat dikatakan bahwa dengan disiplin Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y).

f. Pengaruh X₂ terhadap Y

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
X_2 \rightarrow Y &= (P_{YX2}) \times (P_{YX2}) \\
&= (0,475) \times (0,475) \\
&= 0,225625 \text{ atau } 22,5625\%
\end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned}
X_2 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Y &= (P_{YX2}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX1}) \\
&= (0,475) \times (0,347) \times (0,310)
\end{aligned}$$

$$= 0,05109575 \text{ atau } 5,1195\%$$

$$X_2 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Y = (P_{YX_2}) \times (r_{X_2X_3}) \times (P_{YX_3})$$

$$= (0,475) \times (0,279) \times (0,294)$$

$$= 0,03996235 \text{ atau } 3,9962\%$$

$$\text{- Pengaruh total} = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

$$= 0,225625 + 0,051095 + 0,038962$$

$$= 0,3166831 = 31,66\%$$

Proses perhitungan diatas dapat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung profesionalisme (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 22,5% dan pengaruh tidak langsung X2 melalui X1, X2 melalui X3 sebesar 3,89% dan pengaruh totalnya sebesar 31,56%, ini menunjukkan profesionalisme (X2) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi (Y). Artinya dosen akan termotivasi kerja dan memberi kontribusi kerja yang baik bila profesionalisme berjalan dengan baik yang menjadi harapan semua dosen dan karyawan maka Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y).

g. Pengaruh X₃ terhadap Y

$$\text{- Pengaruh langsung}$$

$$X_3 \rightarrow Y = (P_{YX_3}) \times (P_{YX_3})$$

$$= (0,294) \times (0,294)$$

$$= 0,086436 \text{ atau } 8,64\%$$

$$\text{- Pengaruh tidak langsung}$$

$$X_3 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Y = (P_{YX_3}) \times (r_{X_1X_3}) \times (P_{YX_1})$$

$$= (0,294) \times (0,06) \times (0,310)$$

$$= 0,0601524 \text{ atau } 6,0152\%$$

$$X_3 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Y = (P_{YX_3}) \times (r_{X_2X_3}) \times (P_{YX_2})$$

$$= (0,294) \times (0,279) \times (0,475)$$

$$= 0,03896235 \text{ atau } 3,896\%$$

- Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

$$= 0,086436 + 0,0601524 + 0,03896235$$

$$= 0,18555075 = 18,55\%$$

Proses perhitungan diatas dapat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung insentif (X3) terhadap motivasi (Y) sebesar 8,64% dan pengaruh tidak langsung X3 melalui X1 sebesar 6,01%, X3 melalui X2 sebesar 3,89% dan pengaruh totalnya sebesar 18,55%, ini menunjukkan insentif (X3) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi (Y). Artinya dosen akan termotivasi kerja dan memberi kontribusi kerja yang baik bila insentif berjalan dengan baik maka Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y).

Berdasarkan perhitungan diatas rekapitulasi disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3) dan motivasi kerja (Y) secara bersama adalah sebagai berikut:

h. Pengaruh secara bersama- sama antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

- Pengaruh langsung secara bersama- sama antara X_1 , X_2 dan X_3

terhadap Y adalah :

$$= 0,0961 + 0,225625 + 0,086436$$

$$= 0,408161 \text{ atau } 40,81\%$$

- Pengaruh tidak langsung secara bersama- sama antara X_1 , X_2 dan X_3

terhadap Y

$$= 0,05109575 \times 0,0601524 \times 0,05109575 \times 0,03996235 \times 0,0601524 \times 0,03896235$$

$$= 0,301421 \text{ atau } 30,14\%$$

- Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

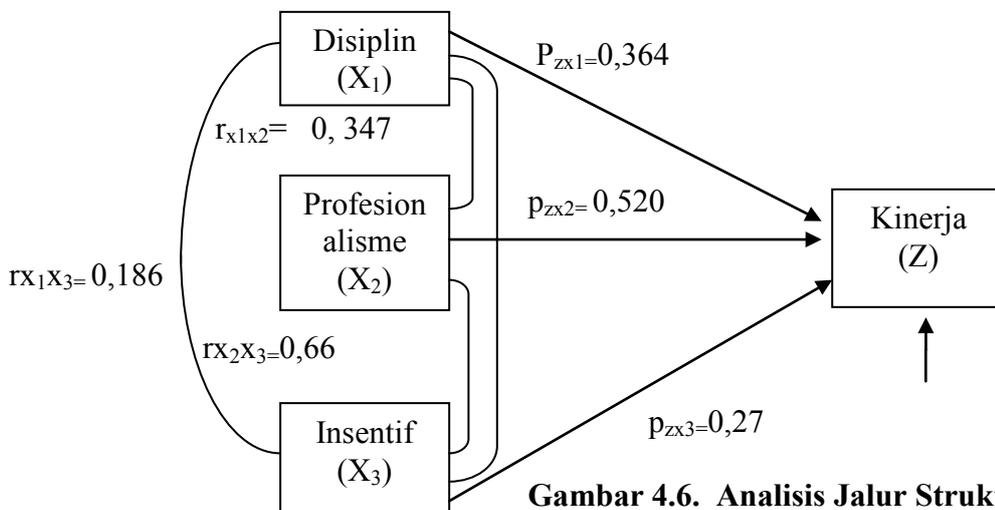
$$= 0,408161 + 0,301421$$

$$= 0,709582 \text{ atau } 70,95\%$$

Perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin (X1) profesionalisme (X2) dan insentif (X3) secara bersama-sama terhadap motivasi (Y) adalah 70,95%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung disiplin profesionalisme dan insentif secara langsung memberikan kontribusi terhadap motivasi dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin sebesar 70,95% maka terdapat Pengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y).

4.4.2 Analisis Jalur Struktur II:

Perhitungan pada analisis jalur struktur II ini didapat dari hasil perhitungan *software* SPSS 20, adapun skemanya sebagai berikut:



Gambar 4.6. Analisis Jalur Struktur II

a. Pengaruh X_1 terhadap Z

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z &= (P_{ZX1}) \times (P_{ZX1}) \\ &= (0,364) \times (0,364) \\ &= 0,132496 \text{ atau } 13,24\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} X_1 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Z &= (P_{ZX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{ZX2}) \\ &= (0,364) \times (0,347) \times (0,520) \\ &= 0,06568016 \text{ atau } 6,56\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_1 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Z &= (P_{ZX1}) \times (r_{X1X3}) \times (P_{ZX3}) \\ &= (0,364) \times (0,186) \times (0,270) \\ &= 0,01828008 \text{ atau } 1,82\% \end{aligned}$$

- Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung
 $= 0,132496 + 0,06568016 + 0,01828008$
 $= 0,21645624 \text{ atau } 21,64\%$

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung disiplin (X_1) terhadap kinerja dosen (Z) adalah 13,24%, pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2 sebesar 6,65%, X_1 melalui X_3 sebesar 1,82% dan pengaruh total sebesar 21,64%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin dosen maka semakin baik pula kinerja dosen Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z).

b. Pengaruh X_2 terhadap Z

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z &= (P_{ZX2}) \times (P_{ZX2}) \\ &= (0,520) \times (0,520) \\ &= 0,2704 \text{ atau } 27,04\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} X_2 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Z &= (P_{ZX2}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{ZX1}) \\ &= (0,520) \times (0,347) \times (0,364) \\ &= 0,06568016 \text{ atau } 6,56\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_2 \text{ melalui } X_3 \rightarrow Z &= (P_{ZX2}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{ZX3}) \\ &= (0,520) \times (0,66) \times (0,270) \\ &= 0,092664 \text{ atau } 9,26\% \end{aligned}$$

- Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung
- $$\begin{aligned} &= 0,2704 + 0,06568016 + 0,092664 \\ &= 0,42874416 \text{ atau } 42,87\% \end{aligned}$$

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung profesionalisme (X2) terhadap kinerja dosen (Z) adalah 27,04%, pengaruh tidak langsung X₂ melalui X₁ sebesar 6,56%, X₂ melalui X₃ sebesar 9,26% dan pengaruh total sebesar 42,87%, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik profesionalisme dosen maka semakin baik pula kinerja dosen maka Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z).

Pengaruh X₃ terhadap Z

- Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
X_3 \rightarrow Z &= (P_{ZX3}) \times (P_{ZX3}) \\
&= (0,270) \times (0,270) \\
&= 0,0729 \text{ atau } 7,29\%
\end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned}
X_3 \text{ melalui } X_1 \rightarrow Z &= (P_{ZX3}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{ZX1}) \\
&= (0,270) \times (0,347) \times (0,364) \\
&= 0,03410316 \text{ atau } 3,41\%
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
X_3 \text{ melalui } X_2 \rightarrow Z &= (P_{ZX3}) \times (r_{X2X3}) \times (P_{ZX2}) \\
&= (0,270) \times (0,66) \times (0,520) \\
&= 0,092664 \text{ atau } 9,26\%
\end{aligned}$$

- Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung
$$\begin{aligned}
&= 0,0729 + 0,03410316 + 0,092664 \\
&= 0,19966716 \text{ atau } 19,96\%
\end{aligned}$$

Proses perhitungan diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung insentif (X3) terhadap kinerja dosen (Z) adalah 7,29%, pengaruh tidak langsung X₃ melalui X₁ sebesar 3,41%, X₃ melalui X₂ sebesar 9,26% dan pengaruh total sebesar 19,96% maka Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z).

- c. Berdasarkan perhitungan diatas rekapitulasi disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3) dan kinerja (Z) secara bersama adalah sebagai berikut:

- Pengaruh secara bersama- sama antara X₁, X₂ dan X₃ terhadap Z adalah :

$$= 0,132496 + 0,2704 + 0,0729$$

$$= 0,475796 \text{ atau } 47,57\%$$

- Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z

$$= 0,06568016 + 0,01828008 + 0,06568016 + 0,092664 +$$

$$0,03410316 + 0,092664$$

$$= 0,36907156 \text{ atau } 36,90\%$$

i. Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

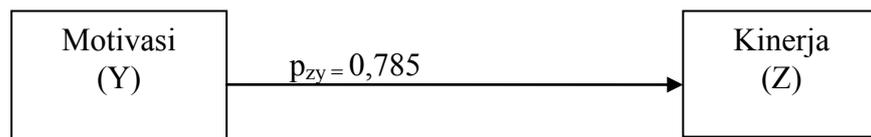
$$= 0,475796 + 1,5343914$$

$$= 0,84486756 \text{ atau } 84,48\%$$

Perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin (X_1), profesionalisme (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja dosen (Z) sebesar 84,48% , angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung disiplin, profesionalisme dan insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin sebesar 84,48% maka Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z).

4.4.3 Analisis Jalur Struktur III

Adapun skema analisis jalur struktur III sebagai berikut:

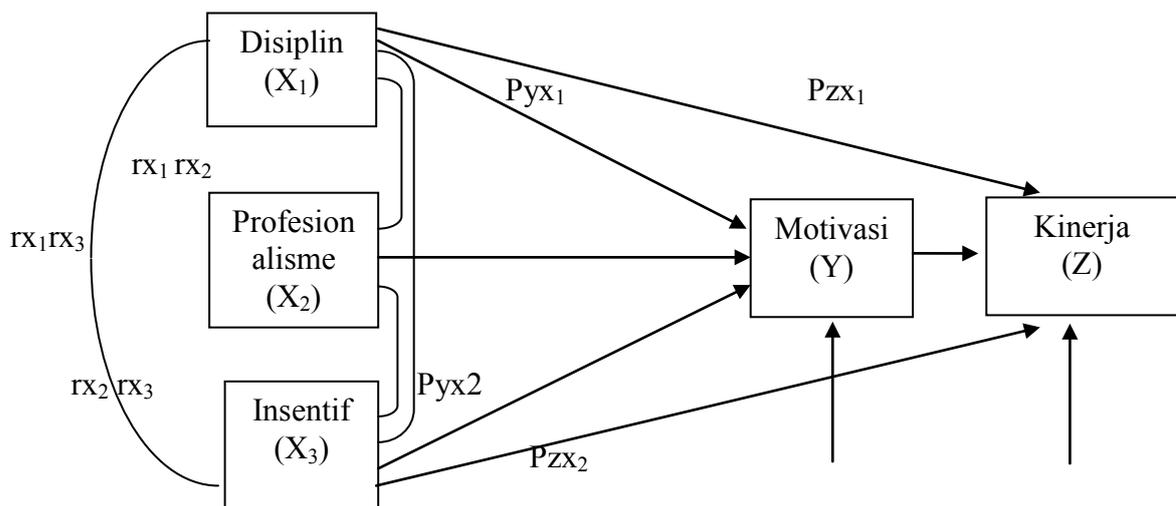


Gambar 4.7 Analisis Jalur Struktur III

- Pengaruh langsung Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 Y \rightarrow Z &= P_{ZY} \times P_{ZY} \\
 &= 0,785 \times 0,785 \\
 &= 0,6162 \text{ atau } 61,62\%
 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa motivasi (Y) memberi pengaruh langsung terhadap kinerja dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin sebesar 61,62% maka Terdapat Pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z).



4.4.4 Gambar 4.8: Rekapitulasi Analisis Struktur I, II dan III

Gambar diatas adalah gabungan dari struktur I, struktur II dan struktur III dari variabel penelitian disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3), motivasi (Y) dan kinerja dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) motivasi (Y) dan Kinerja dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin baik. Data hasil penelitian dengan karakteristik disiplin, profesionalisme, dan insentif melalui motivasi dan kinerja dosen menunjukkan bahwa:
 - b. Disiplin (X1) mendapat skor 1.540 yang berarti Sangat baik. Artinya disiplin di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin sangat baik dan hipotesis diterima.
 - c. Profesionalisme (X2) mendapat skor sebesar 1.512 yang berarti baik. Artinya responden penelitian menganggap profesionalisme yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah baik sehingga hipotesis diterima.
 - d. Insentif (X3) mendapat skor sebesar 751 yang berarti baik. Artinya responden penelitian menganggap insentif yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah baik sehingga hipotesis diterima.
 - e. Motivasi kerja (Y) mendapat skor 1.675 yang berarti baik. Artinya motivasi kerja guru di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin baik dan hipotesis diterima.
 - f. Kinerja guru (Z) mendapat total skor 1.845 yang berarti baik. Artinya kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin baik dan hipotesis diterima.

2. Hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan disiplin (X1) baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Motivasi (Y) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Secara parsial antara variabel disiplin (X1) dengan variabel motivasi (Y) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,342 dan tingkat sig 0,27. Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,27 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dan ini terbukti maka hipotesis diterima.

3. Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah profesionalisme (X2) baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Motivasi (Y) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Secara parsial antara variabel profesionalisme (X2) dengan variabel motivasi (Y) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,453 dan tingkat signifikansi 0,02.

Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,02 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X2) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten

Meranginberpengaruh positif dan secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dan ini terbukti maka hipotesis diterima.

4. Hipotesis keempat dari penelitian ini menyatakan insentif (X3) baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Motivasi (Y) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Secara parsial antara variabel insentif (X3) dengan variabel motivasi (Y) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,271 dan tingkat sig 0,32. Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,32 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif (X3) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dan ini terbukti maka hipotesis diterima.

5. Hipotesis kelima dari penelitian ini adalah disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) baik secara langsung dan tidak langsung dan bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi (Y) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Secara simultan antara variabel disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan variabel insentif (X3) dengan variabel motivasi (Y) menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 12,981 dan tingkat taraf signifikansi 0,000.

Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 di

terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dan hipotesis diatas diterima.

6. Hipotesis keenam dari penelitian ini adalah disiplin (X1) baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen(Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Berdasarkan lampiran pada tabel *Coefficients* secara parsial antara variabel disiplin (X1) dengan variabel kinerja dosen (Z) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,648 dan tingkat sig 0,014.

Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,014 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja dosen (Z) dan ini terbukti maka hipotesis diterima.

7. Hipotesis ketujuh dari penelitian ini adalah profesionalisme (X2) baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen(Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Secara parsial antara variabel profesionalisme (X2) dengan variabel kinerja dosen (Z) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,839 dan tingkat signifikansi 0,001.

Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X2) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja dosen (Z) dan ini terbukti maka hipotesis diterima.

8. Hipotesis kedelapan dari penelitian ini adalah insentif (X3) baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Berdasarkan lampiran pada tabel *Coefficients* secara parsial antara variabel insentif (X3) dengan variabel kinerja dosen (Z) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,087 dan tingkat sig 0,047.

Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif (X3) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja dosen (Z) dan ini terbukti maka hipotesis diterima.

9. Hipotesis sembilan dari penelitian ini adalah disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) baik secara langsung dan tidak langsung dan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Z) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin. Hasil pengujian dengan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada lampiran tabel *Anova*. Secara simultan antara variabel disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan variabel insentif (X3) dengan variabel kinerja dosen (Z) menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 12,424 dan tingkat taraf signifikansi 0,000.

Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dan hipotesis diatas diterima.

10. Hipotesis kesepuluh dari penelitian ini adalah motivasi (Y) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja (Z) dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

Hasil pengujian dengan uji parsial (uji t) dapat dilihat pada lampiran tabel *Coefficients*. Secara parsial antara variabel motivasi (Y) dengan variabel kinerja dosen (Z) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,705 dan tingkat signifikansi 0,000.

Kriteria keputusan jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan, tetapi jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi (Y) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja dosen (Z) dan ini terbukti maka hipotesis diterima.

Adapun rekapitulasi penelitian hasil uji-t dan uji-F untuk menjawab hipotesis nomor 2 sampai dengan hipotesis nomor 10 dirangkum dan disajikan seperti tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil Uji Penelitian

No	Variabel	t-hitung	F-hitung	Sig. Hitung	Sig. Kriteria	Hasil Uji Hipotesis
1	X1 → Y	2,342		0,027	0,05	Diterima
2	X2 → Y	3,453		0,02	0,05	Diterima
3	X3 → Y	2,271		0,032	0,05	Diterima
4	X1, X2 & X3 → Y		12,981	0,000	0,05	Diterima
5	X1 → Z	2,648		0,014	0,05	Diterima
6	X2 → Z	3,839		0,001	0,05	Diterima
7	X3 → Z	2,087		0,047	0,05	Diterima
7	X1, X2 & X3 → Z		12,424	0,000	0,05	Diterima
8	Y → Z	6,795		0,000	0,05	Diterima

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semua hipotesis diterima karena semua sig. Hitung lebih kecil dari sig. Kriteria (Sig. Hitung $< 0,05$). Bahwasanya disiplin berpengaruh terhadap motivasi, profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi dan insentif berpengaruh terhadap motivasi dan ketiganya baik secara langsung maupun tidak langsung bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi. Begitu juga halnya disiplin

berpengaruh terhadap kinerja dosen profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja dosen dan insentif berpengaruh terhadap kinerja dosen dan ketiganya baik secara langsung maupun tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen.

4.6 Pembahasan

1. Pembahasan Pertama

- a. disiplin di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah sangat baik. Hal ini disebabkan dari beberapa item pernyataan yaitu nomor 2,3,dan 4. Ketiga pernyataan ini memperoleh skor nilai tertinggi masing – masing 134. Pada pernyataan nomor 2 Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, sedangkan pada nomor 3 Saya menggunakan perlengkapan kantordengan baik dan benar, dan pada nomor 4 peraturan yang ditetapkan menjadi motivasi dalam bertugas. Sebagaimana yang di utarakan oleh Mulyasa (2004:108) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam satu sistim tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Tujuan disiplin adalah untuk mendorong para pegawai agar taat dan patuh pada ketentuan dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah digariskan,sangat ditentukan oleh disiplin dosen,karna disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan dan rasa tanggung jawab dosen terhadap aturan yang berlaku pada organisasi.Rasa tanggung jawab ini

sangat di pengaruhi oleh kondisi yang terjadi dalam organisasi. Pada pernyataan disiplin di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin juga memperoleh skor nilai terendah yang terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan nilai 118. Pada pernyataan tersebut berbunyi saya pulang kantor sesuai dengan jam kantor. Hal ini menandakan bahwa disiplin dosen dalam jam pulang harus sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh sekolah tinggi.

- b. Profesionalisme dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dari hasil penelitian memperoleh nilai dengan kriteria baik. Seperti yang tertera pada item pernyataan nomor 7, dimana memperoleh skor nilai tertinggi yaitu 132 tentang bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa, pada pernyataan tersebut berbunyi saya bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa di dalam kelas maupun di luar kelas. Sebagaimana yang diutarakan oleh Wahyudi (2012: 114), menyatakan bahwa kompetensi dasar terutama kompetensi Pedagogik yaitu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. Kompetensi ini adalah kemampuan seorang dosen dalam mengelola pembelajaran peserta didik, serta membantu, membimbing dan memimpin peserta didik.

Kemampuan ini telah dimiliki oleh seorang dosen sebelum mereka terjun langsung dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Jika tidak, maka proses belajar mengajar pada mahasiswa tidak dapat berjalan dengan baik karena komunikasi belum optimal.

Hal ini juga dijelaskan pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dalam Wahyudi (2013: 119), menyatakan bahwa peran guru dan dosen sebagai pengelola pembelajaran, bahwasanya dosen berperan aktif dalam menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar sekolah tinggi.

Hal senada juga disampaikan oleh Cindy (2011: 1) bahwa profesionalisme dosen adalah kemampuan untuk melakukan tugas pokok sebagai pendidik dan pengajar yang meliputi menguasai materi pelajaran, cara mengajar, membimbing dan mengukur kemajuan mahasiswa.

Meskipun hasil penelitian tersebut mendapatkan nilai tertinggi namun juga memperoleh nilai terendah yakni pada item pernyataan nomor 5 dimana memperoleh skor nilai 119. Pada item tersebut menjelaskan cara membimbing mahasiswa yang berbunyi saya membimbing mahasiswa didalam dan diluar kelas mengenai pelajaran.

Mengamati hasil penelitian pada item nomor 5 itu dapat diambil kesimpulan bahwa hal ini menandakan belum berjalan dengan maksimal Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dalam Wahyudi (2012: 121) tentang peran dosen sebagai pembimbing.

Dari Penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut diatas, seharusnya dosen harus melaksanakan perannya membimbing peserta didik, mengarahkan dalam menatap masa depan, membekali mereka , serta bertanggung jawab

terhadap bimbingannya. Sehingga dalam pelaksanaan bimbingannya dosen diharuskan memiliki kompetensi yang tinggi .

- c. Insentif yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin berada pada rentang skala Baik. Hal ini disebabkan dari beberapa item pertanyaan memperoleh skor nilai tertinggi yaitu 120 pada item pernyataan nomor 1 tentang institusi menyediakan gaji tetap perbulan. Insentif merupakan suatu hal yang mengarahkan kepada rangsangan dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan dapat menjamin kepuasan kerja yang bermuara kepada semangat kerja dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Sementara itu dijelaskan oleh Kamaruddin (1994) mengatakan insentif adalah suatu hal baik dalam bentuk uang maupun barang yang mendorong tindakan sehingga produktivitas seseorang meningkat. Hasibuan (2000) mengemukakan material insentif adalah daya perangsang yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang berbentuk uang dan barang-barang. Non material insentif adalah daya perangsang yang tidak berbentuk materi seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

Siagian (2000) mengatakan bahwa imbalan adalah suatu upah yang wajar diberikan kepada seseorang sesuai dengan yang diperbuat/dikerjakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dengan memberikan insentif kepada seseorang pegawai, diduga dapat meningkatkan motivasi

kerja seorang pegawai. Tetapi pada item pernyataan nomor 5 tentang besarnya honor atau insentif dari aktifitas PBM yang memperoleh skor terendah yaitu 92.

- d. Motivasi kerja di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangindari hasil penelitian mendapat nilai dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, para dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan optimal hal ini dikarenakan adanya kekompakan serta komunikasi yang baik antar guru. Sesuai dengan pernyataan nomor 3 yang memperoleh skor nilai tertinggi yaitu 145, yang berbunyi dalam melaksanakan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya.

Sementara itu menurut Gustiyah (2009:55) menyebutkan salah satu faktor motivasi kerja, yaitu faktor internal tentang keinginan dan harapan pribadi, seseorang mau bekerja keras bila ada harapan yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan. Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

Hal ini sesuai dengan teori motivasi berprestasi David Mc Clelland tentang kebutuhan berprestasi yang meliputi tanggungjawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil resiko. Untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan lain.

Sedangkan pada pernyataan nomor 9 dari hasil penelitian memperoleh skor nilai terendah 69 inti dari pernyataan itu menyebutkan meninggalkan tugas pembelajaran bagi saya merupakan hal biasa. Hal ini bertentangan dengan pendapat Uno (2010:66), menyatakan bahwa salah satu faktor motivasi kerja yaitu tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

- e. Kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dari hasil penelitian mendapat nilai dengan kriteria baik. Dari 15 item pernyataan yang mendapat skor nilai tertinggi yaitu 130 pada pernyataan nomor 3 tentang kualitas kerja. Adapun pernyataannya adalah menilai pekerjaan mahasiswa, saya lakukan secara objektif. Hal ini sesuai menurut Mangkunegara dalam Wahyudi (2012; 128), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

Serta di dukung faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana menurut Mitchell dalam Wahyudi (2012: 130) seperti kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik, sebaliknya apabila kualitas pekerjaan jelek maka kinerjanya lemah.

Dari 15 item pernyataan pada kinerja dosen terdapat juga skor nilai terendah yaitu 117 seperti item pernyataan nomor 2 tentang kualitas kerja. Adapun pernyataannya adalah rencana pengajaran saya susun

berdasarkan analisis kemampuan awal mahasiswa. Hal ini seharusnya dilakukan setiap tenaga pendidik sebelum proses belajar mengajar dilaksanakan.

Pernyataan ini diperkuat oleh Wahyudi (2012; 128) yang mengatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja dosen terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya.

2. Pembahasan kedua

Disiplin baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Motivasi. Hal ini diperkuat penelitian Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan dosen agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang dosen dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi, jika dosen yang bersangkutan konsekuen. Konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Sesuai dengan beberapa uraian di atas, di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan kepatuhan/ketaatan terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku, kesadaran, dan ketepatan waktu seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan suatu lembaga/organisasi. dosen seharusnya diberikan tugas-tugas yang secara intrinsik menarik minat, namun juga otonomi dalam memodifikasi sasaran untuk menjamin tujuan organisasi serta membantu mempertahankan motivasi secara menyeluruh. Jadi, indikator dari disiplin kerja adalah: (1) ketaatan pada peraturan (2) sanksi terhadap pelanggaran (3) penghargaan bagi yang berprestasi (4) tanggung jawab dan kewewenangan.

3. Pembahasan Ketiga

Profesionalisme baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin. Profesionalisme yang berkembang dalam suatu organisasi akan mempengaruhi motivasi kerja dalam hal ini kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin. Hal ini sesuai menurut Wahyudi (2013:104) mengatakan kinerja dosen merupakan prestasi kerja dosen sebagai hasil dorongan atau motivasi yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja dosen akan optimal jika dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan pada dirinya dan selalu berupaya meningkatkan

profesionalitasnya dan tidak menjadikan aspek kesejahteraan sebagai aspek yang utama.

Dan juga sejalan dengan pendapat Danim (2010:56), menyatakan tentang faktor- faktor yang mempengaruhi profesionalisme dosen, antara lain adanya penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian khusus yang dimilikinya. Kesejahteraan untuk dosen masih perlu perhatian karena tidak semua dosen sudah mendapat tunjangan sertifikasi. Penghasilan dosen secara umum tidak mencukupi kebutuhan minimum hidupnya. Banyak guru yang melakukan pekerjaan diluar mengajar, seperti menjadi pedagang, berkebun bahkan menjadi tukang ojek. Dalam melaksanakan tugas profesionalannya, dosen berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan dosen menjadi jantung pelayanan pendidikan, karena dengan terjaminnya kesejahteraan dosen maka dapat diharapkan suatu komitmen dosen untuk memberikan pelayanan optimal dan terbaik bagi masyarakat.

4. Pembahasan Keempat

insentif baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Motivasi. Hal ini diperkuat Siagian (2000) mengatakan bahwa imbalan adalah suatu upah yang wajar diberikan kepada seseorang sesuai dengan yang diperbuat/dikerjakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dengan memberikan insentif kepada seseorang pegawai, diduga dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Sedangkan Damir (2004) mengatakan insentif merupakan bagian integral dalam upaya

memotivasi pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan tingkat disiplin kerja pegawai meningkat. Berdasarkan paparan diatas, insentif yang dimaksud dalam penelitian ini rangsangan yang datang dari luar diri pegawai, yang menimbulkan keinginan untuk lebih komitmen dalam pelaksanaan tugas. Rangsangan tersebut dapat berwujud material maupun non material. Adapun indikatornya adalah : (1) Keadilan, (2) kecukupan, (3) Kesesuaian dengan tugas, (4) Imbalan yang memadai.

5. Pembahasan Kelima

Disiplin, Profesionalisme dan Insentif baik secara langsung dan tidak langsung bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini menjelaskan bahwa secara langsung disiplin, profesionalisme dan insentif secara langsung memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dosen. Hal ini menurut Wahyudi (2013:104) mengatakan kinerja dosen merupakan prestasi kerja dosen sebagai hasil dorongan atau motivasi yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja dosen akan optimal jika dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan pada dirinya dan selalu berupaya meningkatkan profesionalitasnya dan tidak menjadikan aspek kesejahteraan sebagai aspek yang utama. Hal senada juga dikatakan Siagian (2000) mengatakan bahwa imbalan adalah suatu upah yang wajar diberikan kepada seseorang sesuai

dengan yang diperbuat/dikerjakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dengan memberikan insentif kepada seseorang pegawai, diduga dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Sedangkan Damin (2004) mengatakan insentif merupakan bagian integral dalam upaya memotivasi pegawai.

6. Pembahasan Keenam

Disiplin baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen, artinya kinerja dosen yang baik akan memberikan kontribusi yang baik bila disiplin kinerja dosen sesuai dengan harapan.

Hal ini diperkuat Hasil penelitian Herwono narmodo dan farid wajdi dalam (Jurnal) Dari uji validitas dan reabilitas, baik variabel terikat maupun variabel bebas menunjukkan bahwa daftar kuesioner yang disampaikan kepada responden telah memenuhi persyaratan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah wonogiri disiplin mempunyai pengaruh dominan dibandingkan motivasi, motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%.

7. Pembahasan Ketujuh

Profesionalisme baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen. Artinya kinerja dosen yang baik akan memberikan kontribusi yang baik bila profesionalisme dosen sesuai perilaku dan harapan. Dan juga diperkuat oleh pendapat Supriadi dalam Wahyudi (2012: 104) mengatakan bahwa dosen yang mempunyai kinerja yang baik adalah dosen

yang profesional dan memiliki pengetahuan dan kemampuan profesi. dosen yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan dosen yang produktif.

Adapun ciri- ciri dosen yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kecerdasan berfikir dan dapat mempelajari kondisi sekitar dengan cepat.
2. Memiliki kompetensi secara profesional.
3. Memiliki daya kreatifitas dan inovatif yang tinggi.
4. Memahami dan menguasai pekerjaan
5. Belajar dan cerdas menggunakan logika dan mengkoorganisir pekerjaan dengan efisien.
6. Selalu berusaha melakukan perbaikan
7. Dianggap bernilai oleh pengawas
8. Memiliki prestasi yang baik
9. Selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri.

8. Pembahasan Ketujuh

Insentif baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa insentif secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi insentif yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula kinerja dosen.

Hal ini diperkuat oleh Siagian (2000) mengatakan bahwa imbalan adalah suatu upah yang wajar diberikan kepada seseorang sesuai dengan yang

diperbuat/dikerjakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dengan memberikan insentif kepada seseorang pegawai, diduga dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Timpe (1991) mengatakan bahwa untuk merubah dan memperbaiki performance karyawan harus tersedianya imbalan, karena orang akan berubah bila mereka melihat ada imbalan berharga misalnya kenaikan gaji, pindah kerja dan penugasan khusus. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Dan juga insentif mampu memberikan kontribusi yang pada akhirnya dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

9. Pembahasan Kedelapan

Disiplin Profesionalisme dan insentif baik secara langsung maupun tidak langsung bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin profesionalisme dan insentif bersama-sama secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin profesionalisme dan insentif yang dimiliki dosen maka semakin tinggi pula kinerja.

Hasil penelitian diatas diperkuat penelitian Herwono narmodo dan farid wajdi dalam (Jurnal) Dari uji validitas dan reabilitas, baik variabel terikat maupun variabel bebas menunjukkan bahwa daftar kuesioner yang disampaikan kepada responden telah memenuhi persyaratan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai badan

kepegawaian daerah wonogiri disiplin mempunyai pengaruh dominan dibandingkan motivasi, motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%. Dengan demikian hal ini sesuai dengan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dosen seperti menurut Wahyudi (2012: 128) menyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Sehingga ukuran kinerja dosen terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya.

10. Pembahasan Kesembilan

Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen tersebut.

Hasil penelitian diatas diperkuat penelitian Herwono narmodo dan farid wajdi dalam (Jurnal) motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%. sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011:170) yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor diluar

karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Dan juga hasil penelitian diatas diperkuat oleh penelitian Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005:78) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya dosen yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi seorang pemimpin menumbuhkan kinerja dosennya melalui motivasi, karena pada dasarnya dosen juga mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka pada saat tertentu akan merupakan faktor pendorong yang menggerakkan seseorang yang berperilaku kearah peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian dengan variabel disiplin, profesionalisme dan insentif melalui motivasi dan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) terhadap 30 orang responden dengan memberikan pernyataan dalam menjawab kuesioner dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah sangat baik. Dan pada dimensi Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja dan Saya menggunakan perlengkapan kantordengan baik dan benar, dengan peraturan yang ditetapkan menjadi motivasi dalam bertugas mendapatkan skor nilai tertinggi sedangkan pada dimensi yang samasaya pulang kantor sesuai dengan jam kantor mendapatkan nilai terendah. Hal ini menandakan bahwa disiplin dosen dalam jam pulang harus sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh sekolah tinggi
2. Profesionalisme di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah baik. Dan pada dimensi *performance criteria* bergaul dan tentang berkomunikasi dengan mahasiswa, dengan item pernyataannya adalah saya bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa di dalam kelas maupun diluar kelas mendapatkan skor nilai tertinggi. Sedangkan pada dimensi yang sama tentang membimbing siswa dengan

pernyataan adalah saya membimbing siswa di dalam dan di luar kelas mengenai pelajaran memperoleh skor nilai terendah.

3. Insentif yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah Baik. Dan pada dimensi tentang institusi menyediakan gaji tetap perbulan mendapat skor nilai tertinggi. Dan dengan dimensi yang sama tentang besarnya honor atau insentif dari aktifitas PBM yang memperoleh skor nilai terendah.
4. Motivasi kerja Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah baik. Pada dimensi internal dengan item pernyataan dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik menurut pendapat saya dan mendapat skor nilai tertinggi. Sedangkan pada dimensi yang sama dengan pernyataannya meninggalkan tugas pembelajaran bagi saya merupakan hal biasa memperoleh skor nilai terendah.
5. Kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin adalah baik. Pada dimensi kualitas kerja dengan pernyataannya yaitu menilai pekerjaan siswa saya lakukan secara objektif mendapat skor nilai tertinggi. Dan pada dimensi internal dengan pernyataannya adalah rencana pengajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal mahasiswa memperoleh skor nilai terendah.
6. Disiplin secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

7. Profesionalisme secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
8. insentif secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
9. Disiplin, Profesionalisme dan insentif secara langsung maupun tidak langsung dan bersama-sama berpengaruh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin..
10. Disiplin secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin
11. Profesionalisme secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
12. Insentif secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
13. Disiplin, Profesionalisme dan insentif secara langsung dan tidak langsung bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

14. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.

5.2. Saran- saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang disiplin, profesionalisme dan insentif, motivasi dan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin, maka penulis dapat memberikan saran- saran sebagai berikut:

1. Saran Akademis:

Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh disiplin, profesionalisme, insentif terhadap motivasi sebagai variabel intervening dan dampaknya terhadap kinerja dosen untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah perkembangan ilmu pendidikan. Bila diperlukan, peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian yang lain untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung penelitian diatas.

2. Saran Operasional

1. Disiplin di dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin harus ditingkatkan pada dimensi dengan pernyataan Absensi kehadiran merupakan sangat penting dalam penegakan disiplin kerja dan Peraturan yang ditetapkan menjadikan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

oleh pimpinan. Sedangkan pada dimensi yang sama pada pernyataan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Profesionalisme di dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin harus dipertahankan atau ditingkatkan pada dimensi *performance criteria* dengan pernyataan bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa di dalam kelas maupun di luar kelas. Sedangkan pada dimensi yang sama pada pernyataan membimbing mahasiswa di dalam dan di luar kelas mengenai pelajaran harus ditingkatkan.
3. Insentif di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin harus dipertahankan atau ditingkatkan supaya untuk memotivasi dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan pada saat lembur.
4. Motivasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin harus dipertahankan atau ditingkatkan terutama dimensi internal dengan pernyataannya dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya. Sedangkan pada dimensi yang sama dengan pernyataan meniggalkan tugas pembelajaran bagi saya merupakan hal biasa harus ditingkatkan.
5. Kinerja di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin harus dipertahankan atau ditingkatkan terutama dimensi kualitas kerja dengan pernyataannya menilai pekerjaan

mahasiswa saya lakukan secara objektif. Sedangkan pada dimensi yang sama dengan pernyataan rencana pengajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal mahasiswa harus ditingkatkan.

Untuk meningkatkan keprofesionalisme maka seorang dosen harus mengembangkan kariernya seperti mengikuti pelatihan- pelatihan, seminar dan meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi. Dan juga untuk meningkatkan kinerja dosen harus memperhatikan penerapan variabel disiplin, profesionalisme, insentif dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur penelitian Suatu Praktek.Jakatra : Rajawali PressC*
- Clegg, Brian.(2002).*Instan Motivasi . Jakarta.Erlangga.*
- Hapzi Ali, 2014, “**Tutorial & Path Analysis Berbasis SPSS 20**”,
- Hapzi Ali, Nanda Limakrisna 2013,” **Metodelogi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis dan Disertasi**, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Hamzah. (2006). *Teori Motivasi dan pengukurannya.Jakata:Bumi aksara*
- Muhidin, Sambas, A & Maman Abdurrahman, 2007, “**Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)**, Penerbit Setia, Bandung
- Hasibuan, Malayu. (1999).*Organisasi dan Motifasi.Jakarta:Bumi ksara.(2001).*
- Manajemen dasar Pengetahuan masalah. Jakarta :Bumi Aksara*
- J.Winardi.(2001). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen. Jakarta:PT. Raja Gravindo Persada.*
- Syekh, Sayid, 2011, “ **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**”, Gaung Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, anwar Prabu. (1998). *Psikologi Perusahaan. Bandung : PT. Trigerda Karya Bandung.*
- Mulyasa, E (2002). *Menjadi Kepala Sekolah profesional. Bandung.Remaja Rosdakarya.*
- Uno B, Hamzah, 2011, “ **Profesi Kependidikan**”, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2010, “ **Teori Motivasi dan Pengukurannya**”, Bumi Aksara, Jakarta.

- Nawawi, Hadari (1993). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada Universitas press.(2006). *Evaluasi dan Motivasi Kerja di Lingkungan Perusahaan dan Indusrti*. Yogyakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Nitisesmito, Alex S. (1982). *Manajemen personalia jakarta*. Ghalia indonesia
- Pandji, Sri Suryati. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya
- Rivai, Veithzal,(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sardiman.(2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2000). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang.(1997). *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Haji Masagung.
- Sugiono.(2005).*Statistika Untuk Penelitian*.Bandung : Alfabeta.
- Winardi. (2000).*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Perumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Mamfaat Penelitian	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.1.1. Disiplin Kerja	17
2.1.2. Profesionalisme	21
2.1.3. Insentif	26
2.1.4. Motivasi Kerja	30
2.1.5. Kinerja	40
2.2 Penelitian Terkait	46
2.3 Kerangka Berpikir	47
2.4 Hipotesis	49

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	54

3.5 Transformasi Data	56
3.6 Populasi dan Sampel	57
3.7 Operasional Variabel	58
3.8 Skala Pengukuran	62
3.9 Pengujian Instrumen	64
3.10 Metode Analisis	68

BAB IV Hasil Penelitian

4.1 Hasil Penelitian	76
4.2 Statistik Deskriptif	82
4.3 Pengujian Instrumen	88
4.4 Analisis Jalur	96
4.5 Hasil Uji Hipotesis	107
4.6 Pembahasan	114

BAB V Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan	129
5.2 Saran	132

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Uraian	Hal
1.1	Data Tenaga Pendidik Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin bidang Spesialisasi Ilmu dan Bidang Studi yang Di Ampu.....	3
1.2	Pelatihan/ Diklat/ workshop yang pernah di ikuti oleh Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin	6
1.3	Rekapitulasi Kehadiran dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin	9
1.4	Pemberian insentif dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin	11
2.1	Daftar Penelitian Terkait	46
3.1	Skor Pendapat Responden tentang Disiplin, Profesionalisme, Insentif, Motivasi dan Kinerja Dosen	56
3.2	Operasional Variabel	58
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	77
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Gol...	78
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	81
4.5	Dimensi- Dimensi Variabel	82

4.6	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin.....	83
4.7	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme	84
4.8	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Insentif.....	85
4.9	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	86
4.10	Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja dosen.....	87
4.11	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin.....	88
4.12	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Profesionalisme,.....	89
4.13	Hasil Uji Valisitas Instrumen Variabel Insentif.....	90
4.14	Hasil Uji Valisitas Instrumen Variabel Motivasi.....	91
4.15	Hasil Uji Valisitas Instrumen Variabel Kinerja Dosen.....	92
4.16	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen terhadap Variabel Disiplin, Profesionalisme, Insentif, motivasi dan kinerja dosen.....	93
4.17	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	94

4.18	Rekapitulasi Hasil Uji Penelitian	113
------	---	-----

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Uraian	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	48
3.1	Hubungan Kausal dari X_1 , X_2 , X_3 , Y dan Z	69
3.2	Diagram Jalur Pengaruh Disiplin, Profesionalisme dan Insentif terhadap motivasi	70
3.3	Diagram Jalur Pengaruh Disiplin, Profesionalisme dan Insentif terhadap kinerja	72
3.4	Diagram Jalur Pengaruh motivasi terhadap kinerja	73
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan.....	78
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.	81
4.5	Analisis Jalur Struktur I	97
4.6	Analisis Jalur Struktur II	101
4.7	Analisis Jalur Struktur III	105
4.8	Rekapitulasi Analisis Struktur I,II dan III	106

KUESIONER UNTUK DOSEN
PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME SERTA
INSENTIF MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)
KABUPATEN MERANGIN

A. IDENTITAS RESPONDEN

JenisKelamin : L /P
Pangkat/ Golongan :
Jabatan :
Usia : Tahun
Pendidikan terakhir :
MasaKerja : Tahun

B. PENGANTAR

1. Angket ini diedarkan kepada Anda dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin.
2. Informasi yang diperoleh dari Anda sangat berguna bagi kami untuk menganalisis tentang penelitian diatas.
3. Data yang kami dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Untuk itu, Anda tidak perlu ragu untuk mengisi angket ini.
4. Partisipasi Anda memberikan informasi sangat kami harapkan.

C. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, kami mohon kesediaan Anda untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian.

2. Berilah jawaban atas pernyataan berikut ini paling sesuai dengan keadaan Anda, dengan cara member tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

TB : Tidak Berpendapat

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

DISIPLIN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TB	S	SS
1	Saya selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur					
2	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
3	Saya menggunakan perlengkapan kantor dengan baik dan benar					
4	Peraturan yang ditetapkan menjadikan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
5	Bapak/ibu harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor					
6	Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan					
8	Harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut					
9	Bapak/Ibu selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan					
10	Bapak/Ibu harus mengenakan tanda pengenal di kantor ini.					
11	Bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja					
12	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan					

PROFESIONALISME

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TB	S	SS
	Knowledde Criteria					
1	Dalam memberikan pelajaran saya sangat Menguasai materi yang saya ajarkan					
2	Dalam memberikan materi pelajaran saya sangat menguasai ilmu pembelajaran					
3	Saat mengajar saya selalu membimbing mahasiswa yang kurang memahami materi pelajaran.					
NO	PERNYATAAN	STS	TS	TB	S	SS
	Performance Criteria					
4	Dalam mengajar saya menggunakan metode belajar atau model pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran saat itu.					
5	Saya membimbing mahasiswa di dalam dan diluar kelas mengenai pelajaran.					
6	Sebelum menutup pembelajaran saya Memberikan tes kepada mahasiswa					
7	Saya bergaul dan berkomunikasi dengan mahasiswa di dalam kelas maupun luar kelas.					
8	Sebelum mengajar saya menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)					
	Product Criteria					
9	Sebelum mengakhiri Proses Belajar Mengajar Saya mengadakan Tanya jawab terhadap Mahasiswa					
10	Saya mengkoreksi semua latihan yang diberikan kepada masiswa.					
11	Saya mencatat semua nilai hasil dari latihan maupun ulangan yang diperoleh dari mahasiswa.					
12	Saya mengevaluasi setiap nilai yang diperoleh mahasiswa.					

PERSEPSI TERHADAP IMBALAN (INSENTIF)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TB	S	SS
1	Pengelola institusi menyediakan gaji tetap perbulan sebagai dosen					
2	Besarnya gaji yang diterima sebagai dosen perbulan, sudah cukup					
3	Selain dari gaji tetap, sebagai dosen juga menerima honor atau insentif dari aktifitas penyelenggaraan PBM					
4	Pengelola institusi hanya menyediakan honor atau insentif dari aktifitas penyelenggaraan PBM					
5	Besarnya honor atau insentif yang diterima dari aktifitas penyelenggaraan PBM, sudah cukup					
6	Honor atau insentif dari aktifitas penyelenggaraan PBM, bukanlah hal utama yang diharapkan					
7	Pengelola institusi memberikan kesempatan untuk mengikuti seminar atau pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi dosen					

MOTIVASI

No	PERNYATAAN	STS	TS	TB	S	SS
	Internal					
1	Saya bertanggung jawab penuh atas Pekerjaan saya					
2	Pekerjaan saya adakalanya diselesaikan oleh orang lain					
3	Dalam melaksanakan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya					
4	Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya					
5	Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
6	Adanya penghargaan secara langsung atas pekerjaan selesaidengan baik					
7	Adanya pemberian piagam atau trofi, membuat					

	saya lebih semangat dalam bekerja					
8	Saya merasa rugi jika tidak terlibat dalam tugas pekerjaan yang ada					
9	Meninggalkan tugas pembelajaran, bagi saya merupakan hal biasa					
10	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman					
11	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
	Eksternal					
12	Saya merasa senang jika pekerjaan itu ada insentifnya					
13	Saya akan semangat bekerja jika semua peralatan yang dibutuhkan terpenuhi.					
14	Saya bekerja lebih baik lagi, jika hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain.					
15	Saya selalu mengharapkan ada insentif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					

KINERJA DOSEN

No	DAFTAR PERNYATAAN	STS	TS	TB	S	SS
	Kualitas Kerja					
1	Sebelum mengajar saya selalu membuat program pembelajaran dengan tepat					
2	Rencana pengajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal mahasiswa					
3	Menilai pekerjaan mahasiswa, saya lakukan secara objektif					
4	Semua tugas yang diberikan kepada mahasiswa selalu saya koreksi.					
	Ketepatan Kerja					
5	Memberikan materi ajar sesuai dengan analisis standar kompetensi dan kompetensi dasar					
6	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir					
7	Tugas-tugas yang diberikan kepada mahasiswa, saya kumpulkan tepat waktu dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada mahasiswa.					
	Inisiatif kerja					

8	Jika tidak tersedia media pembelajaran di kampus, saya berusaha membuat sendiri					
9	Saya telah menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran di kelas					
10	Semua buku administrasi pembelajaran saya siapkan dengan baik sesuai pedoman yang dianjurkan					
	Kapabilitas Kerja					
11	Hasil pekerjaan mahasiswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan bagi mahasiswa untuk melihat kelemahannya					
No	DAFTAR PERNYATAAN	STS	TS	TB	S	SS
12	Saya melakukan penilaian kognitif, afektif maupun psikomotor pada mahasiswa dengan objektif					
13	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945					
	Komunikasi					
14	Saya menjalin komunikasi dengan baik kepada ketua jurusan					
15	Saya selalu menyediakan waktu agar Mahasiswa aktif bertanya.					

TERIMA KASIH, atas semua jawaban yang telah diberikan.

Lampiran 4 :Struktur I

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.553	4.13862

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.045	3	222.348	12.981	.000 ^b
	Residual	445.333	26	17.128		
	Total	1112.378	29			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.562	7.895		-.831	.413
	X1	.430	.184	.310	2.342	.027
	X2	.657	.190	.475	3.453	.002
	X3	.340	.150	.294	2.271	.032

a. Dependent Variable: Y

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.347 [*]	.066	.494 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.030	.364	.003
	N	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.347 [*]	1	.279	.664 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.030		.068	.000
	N	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.066	.279	1	.446 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.364	.068		.007
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.494 ^{**}	.664 ^{**}	.446 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	.003	.000	.007	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 4 : Struktur II

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: Z
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.542	4.19298

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.269	3	218.423	12.424	.000 ^b
	Residual	457.109	26	17.581		
	Total	1112.378	29			

- a. Dependent Variable: Z
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.117	8.059		-.883	.385
	X1	.505	.191	.364	2.648	.014
	X2	.719	.187	.520	3.839	.001
	X3	.064	.031	.270	2.087	.047

- a. Dependent Variable: Z

Correlations

		X1	X2	X3	Z
X1	Pearson Correlation	1	.347*	.186	.494**
	Sig. (1-tailed)		.030	.364	.003
	N	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.347*	1	.066	.664**
	Sig. (1-tailed)	.030		.068	.000
	N	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.186	.066	1	.446**
	Sig. (1-tailed)	.364	.068		.007
	N	30	30	30	30
Z	Pearson Correlation	.494**	.664**	.446**	1
	Sig. (1-tailed)	.003	.000	.007	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 4 :Struktur III

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.603	4.91946

a. Predictors: (Constant), Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.031	1	1088.031	44.958	.000 ^b
	Residual	677.630	28	24.201		
	Total	1765.661	29			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.138	6.024		.687	.498
	Y	.989	.147	.785	6.705	.000

a. Dependent Variable: Z

Correlations

		Y	Z
Y	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Z	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Lampiran 1: Transformasi Data Variabel Disiplin (X1)

Successive Interval

5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	54
1	2.6	3.68	1	3.99	2.27	3.52	1	3.46	4.28	3.878	3.09	33.76
2.2	2.6	2.15	2.38	2.52	2.27	3.52	3.49	2.11	2.74	2.388	3.09	31.45
3.54	2.6	3.68	2.38	2.52	3.78	3.52	3.49	2.11	2.74	3.878	1	35.22
1	3.9	3.68	3.81	3.99	3.78	3.52	2.07	3.46	4.28	2.388	3.09	38.99
2.2	3.9	2.15	3.81	2.52	2.27	1.92	3.49	3.46	2.74	2.388	1.88	32.74
3.54	2.6	3.68	1	2.52	3.78	3.52	3.49	1	2.74	3.878	3.09	34.82
3.54	3.9	3.68	2.38	3.99	2.27	3.52	2.07	2.11	4.28	3.878	1	36.66
2.2	3.9	2.15	3.81	2.52	2.27	1.92	2.07	2.11	2.74	2.388	1.88	29.98
2.2	2.6	3.68	3.81	2.52	3.78	3.52	3.49	3.46	4.28	3.878	3.09	40.29
3.54	1.7	3.68	3.81	3.99	3.78	3.52	3.49	3.46	2.74	3.878	3.09	40.68
3.54	3.9	2.15	3.81	2.52	2.27	3.52	3.49	3.46	2.74	3.878	1	36.3
2.2	2.6	3.68	3.81	3.99	3.78	3.52	2.07	3.46	4.28	3.878	1.88	39.12
3.54	2.6	3.68	2.38	2.52	3.78	3.52	3.49	2.11	2.74	2.388	3.09	35.83
3.54	3.9	3.68	2.38	2.52	3.78	1.92	3.49	2.11	2.74	3.878	3.09	37.05
3.54	3.9	2.15	2.38	3.99	3.78	3.52	1	3.46	1	3.878	1.88	34.49
3.54	2.6	3.68	3.81	2.52	2.27	3.52	2.07	1	4.28	3.878	1	34.16
2.2	3.9	3.68	2.38	2.52	3.78	3.52	3.49	3.46	2.74	2.388	3.09	37.17
3.54	3.9	2.15	3.81	1	3.78	3.52	2.07	3.46	2.74	3.878	1.88	35.74
3.54	1	3.68	3.81	3.99	3.78	3.52	3.49	3.46	4.28	3.878	3.09	41.51
2.2	3.9	3.68	2.38	2.52	2.27	3.52	3.49	2.11	2.74	2.388	3.09	34.33
3.54	2.6	3.68	2.38	2.52	3.78	3.52	3.49	2.11	2.74	3.878	3.09	37.32
3.54	3.9	3.68	2.38	3.99	3.78	3.52	3.49	2.11	2.74	2.388	3.09	38.64
3.54	3.9	3.68	2.38	2.52	2.27	3.52	3.49	2.11	4.28	1	3.09	35.82
3.54	3.9	3.68	3.81	1	3.78	3.52	2.07	3.46	4.28	2.388	3.09	38.54
3.54	2.6	3.68	3.81	2.52	3.78	3.52	3.49	1	2.74	2.388	3.09	36.14
1.56	3.9	1	2.38	2.52	3.78	1	3.49	3.46	2.74	2.388	1	29.24
3.54	1.7	3.68	2.38	2.52	3.78	3.52	2.07	3.46	4.28	3.878	3.09	37.91
2.2	3.9	2.15	3.81	3.99	1	1.92	3.49	3.46	2.74	3.878	1.88	34.43
3.54	3.9	3.68	2.38	3.99	3.78	3.52	3.49	3.46	2.74	3.878	3.09	41.47

Lampiran 2: Transformasi Data Variabel Profesionalisme (X2)

Successive Interval

5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	52
2.48	4.1	4.04	3.35	3.73	3.88	3.83	1	3.42	4.16	2.39	4.28	40.64
2.48	4.1	4.04	3.35	3.73	3.88	3.83	3.49	1	4.16	3.88	2.93	40.84
2.48	2.6	2.69	2.01	3.73	3.88	2.33	2.07	2.13	4.16	3.88	2.93	34.86
3.93	2.6	2.69	2.01	3.73	2.6	2.33	3.49	1	2.78	3.88	1.82	32.84
2.48	4.1	2.69	2.01	3.73	2.6	3.83	3.49	2.13	4.16	3.88	2.93	38
3.93	2.6	4.04	3.35	2.21	3.88	2.33	3.49	3.42	2.78	3.88	4.28	40.19
2.48	2.6	4.04	2.01	2.21	2.6	1	3.49	2.13	2.78	3.88	4.28	33.49
2.48	2.6	1	3.35	3.73	3.88	3.83	3.49	3.42	1.71	3.88	2.93	36.28
3.93	4.1	2.69	3.35	2.21	3.88	3.83	2.07	3.42	2.78	2.39	2.93	37.56
2.48	2.6	2.69	3.35	3.73	2.6	2.33	3.49	2.13	2.78	2.39	2.93	33.47
1	2.6	4.04	2.01	2.21	3.88	2.33	3.49	2.13	1	3.88	4.28	32.84
2.48	4.1	2.69	2.01	3.73	3.88	3.83	2.07	2.13	4.16	3.88	2.93	37.86
2.48	2.6	2.69	3.35	3.73	1	2.33	2.07	3.42	2.78	2.39	4.28	33.11
3.93	4.1	4.04	3.35	3.73	2.6	3.83	2.07	2.13	2.78	2.39	2.93	37.86
3.93	4.1	2.69	2.01	2.21	2.6	3.83	2.07	2.13	2.78	2.39	2.93	33.65
3.93	4.1	4.04	3.35	2.21	3.88	3.83	3.49	3.42	4.16	3.88	4.28	44.56
2.48	2.6	2.69	3.35	1	3.88	2.33	2.07	2.13	2.78	2.39	2.93	30.61
3.93	2.6	2.69	3.35	3.73	2.6	2.33	3.49	3.42	2.78	2.39	1.82	35.12
3.93	4.1	4.04	3.35	2.21	3.88	3.83	3.49	3.42	4.16	3.88	2.93	43.2
3.93	4.1	2.69	1	3.73	3.88	3.83	3.49	3.42	4.16	3.88	4.28	42.36
2.48	2.6	4.04	3.35	3.73	3.88	2.33	3.49	3.42	4.16	3.88	4.28	41.62
2.48	4.1	4.04	1	3.73	3.88	3.83	3.49	2.13	2.78	3.88	2.93	38.24
3.93	4.1	2.69	2.01	3.73	1.82	3.83	2.07	2.13	2.78	2.39	2.93	34.39
2.48	2.6	4.04	3.35	3.73	3.88	3.83	3.49	1	4.16	2.39	2.93	37.85
2.48	2.6	4.04	3.35	3.73	1.82	3.83	3.49	1	2.78	3.88	4.28	37.26
3.93	2.6	1.71	3.35	3.73	3.88	3.83	3.49	3.42	1.71	3.88	1	36.52
2.48	2.6	4.04	3.35	2.21	2.6	3.83	3.49	3.42	2.78	2.39	2.93	36.1
2.48	4.1	1.71	1	3.73	3.88	3.83	3.49	3.42	4.16	1	4.28	37.06
1	1	4.04	3.35	3.73	1.82	2.33	1	3.42	4.16	3.88	1.82	31.55

Lampiran 3: Transformasi Data Variabel Insentif (X3)

Successive Interval

	4	4	4	4	4	3	4
2.534203	3.484255	3.140582	3.099849	4.305485	1.96076	2.59638	
1	1	2.092121	2.282262	4.305485	3.734736	4.187272	
2.534203	2.201712	3.140582	3.099849	2.699223	2.702032	2.59638	
1	1	1	2.282262	2.699223	2.702032	4.187272	
2.534203	2.201712	3.140582	3.099849	2.699223	1.96076	2.59638	
1	3.484255	3.140582	2.282262	2.699223	1.96076	3.569713	
2.534203	2.201712	2.092121	3.640206	2.699223	3.734736	2.59638	
1	1	1	2.282262	1.885869	1.96076	5.138293	
4.119673	2.201712	3.140582	3.640206	3.42692	2.702032	4.187272	
2.534203	2.201712	1	3.099849	1.885869	1	2.59638	
2.534203	3.484255	2.092121	1	4.305485	2.702032	5.138293	
1	1	2.092121	2.282262	2.699223	1.96076	2.59638	
2.534203	3.484255	3.140582	4.522096	4.305485	2.702032	1	
1	1	2.092121	2.282262	3.42692	1	2.59638	
2.534203	2.201712	1	1	3.42692	1	4.187272	
4.119673	2.201712	2.092121	4.522096	1	2.702032	2.59638	
2.534203	3.484255	1	2.282262	4.305485	1	3.569713	
2.534203	3.484255	3.140582	3.099849	1	2.702032	2.59638	
2.534203	2.201712	1	2.282262	3.42692	1	3.569713	
2.534203	2.201712	3.140582	3.640206	3.42692	3.734736	2.59638	
2.534203	3.484255	1	2.282262	2.699223	1	3.569713	
2.534203	2.201712	2.092121	3.640206	4.305485	3.734736	2.59638	
2.534203	3.484255	1	4.522096	2.699223	1.96076	2.59638	
2.534203	3.484255	3.140582	2.282262	1.885869	1	4.187272	
2.534203	2.201712	1	3.640206	3.42692	1.96076	2.59638	
2.534203	3.484255	2.092121	4.522096	2.699223	2.702032	3.569713	
2.534203	2.201712	1	2.282262	1.885869	1	2.59638	
2.534203	3.484255	1	3.640206	2.699223	2.702032	4.187272	
4.119673	2.201712	2.092121	2.282262	1.885869	1	2.59638	

Lampiran 4: Transformasi Data Variabel Motivasi (Y)

Successive Interval

5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5
2.6	1.93	2.62	2.26	2.4	3.93	1	3.56	3.75	4.22	2.49	2.11	3.2	3.93
1	3.73	1	2.26	2.4	3.93	1	2.21	3.75	4.22	3.95	3.46	1	2.44
1	1.93	1	2.26	2.4	1	2.35	2.21	3.75	2.15	2.49	3.46	3.2	3.93
1	2.69	2.62	1	2.4	3.93	3.74	3.56	3.75	2.15	2.49	2.11	1	2.44
2.6	2.69	1	1	2.4	2.48	3.74	3.56	2.33	3.08	1	3.46	3.2	3.93
2.6	2.69	1	3.62	3.81	2.48	3.74	3.56	3.75	3.08	1	3.46	3.2	3.93
2.6	3.73	2.62	2.26	2.4	2.48	3.74	3.56	2.33	4.22	3.95	3.46	1.97	3.93
1	1.93	1	3.62	1	3.93	2.35	2.21	3.75	2.15	2.49	3.46	3.2	3.93
1	3.73	1	2.26	2.4	2.48	2.35	3.56	2.33	3.08	2.49	3.46	1.97	2.44
1	2.69	1	3.62	2.4	2.48	3.74	2.21	2.33	4.22	2.49	2.11	3.2	2.44
2.6	3.73	1	2.26	2.4	3.93	2.35	3.56	1	4.22	3.95	1	1	3.93
1	2.69	2.62	3.62	3.81	2.48	2.35	2.21	2.33	3.08	2.49	2.11	3.2	2.44
2.6	3.73	1	3.62	3.81	2.48	3.74	1	3.75	4.22	2.49	3.46	3.2	3.93
2.6	3.73	2.62	3.62	1	3.93	3.74	3.56	2.33	4.22	2.49	3.46	1.97	3.93
1	2.69	1	2.26	2.4	2.48	2.35	2.21	2.33	3.08	2.49	2.11	1.97	2.44
2.6	1	2.62	3.62	3.81	2.48	3.74	3.56	3.75	4.22	2.49	3.46	3.2	3.93
1	1	1	3.62	2.4	1	2.35	2.21	3.75	4.22	2.49	2.11	1.97	2.44
1	2.69	1	2.26	1	3.93	2.35	2.21	2.33	3.08	2.49	3.46	1.97	2.44
2.6	2.69	2.62	3.62	3.81	2.48	3.74	2.21	3.75	3.08	3.95	3.46	3.2	3.93
2.6	1.93	2.62	3.62	2.4	3.93	2.35	3.56	3.75	2.15	3.95	3.46	3.2	2.44
2.6	1.93	2.62	2.26	3.81	2.48	3.74	3.56	2.33	2.15	1	3.46	1.97	3.93
1	1	1	2.26	2.4	3.93	2.35	2.21	3.75	2.15	2.49	3.46	3.2	3.93
1	1.93	1	3.62	2.4	2.48	2.35	2.21	3.75	3.08	3.95	2.11	3.2	2.44
2.6	3.73	1	2.26	2.4	3.93	2.35	1	2.33	1	2.49	1	1	1
1	2.69	2.62	3.62	3.81	2.48	2.35	2.21	2.33	3.08	2.49	2.11	3.2	2.44
2.6	3.73	1	1	3.81	2.48	2.35	3.56	2.33	4.22	2.49	3.46	3.2	3.93
2.6	1	2.62	3.62	3.81	2.48	3.74	3.56	3.75	3.08	2.49	1	1.97	3.93
1	1.93	1	2.26	2.4	2.48	2.35	1	2.33	2.15	3.95	2.11	3.2	2.44
2.6	3.73	1	2.26	3.81	3.93	1	3.56	1	4.22	3.95	2.11	1	3.93

3	63
3.38	43.38
1	37.34
3.38	36.5
1	35.88
3.38	39.84
3.38	45.29
2.15	45.39
3.38	39.4
2.15	36.7
3.38	39.31
3.38	40.31
2.15	38.57
2.15	45.17
2.15	45.35
2.15	32.96
2.15	46.62
1	32.57
2.15	34.36
2.15	47.27
1	42.95
3.38	41.21
3.38	38.5
1	36.52
3.38	31.47
2.15	38.57
2.15	42.3
2.15	41.8
1	31.6
3.38	41.48

Lampiran 5: Transformasi Data Variabel Kinerja (Z)

Successive Interval

5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
2.3	2.62	3.02	3.07	2.4	2.45	2.35	3.93	2.74	2.38	3.59	2.24	2.67	3.21
2.3	2.62	3.02	3.07	2.4	3.89	2.35	2.44	1	3.77	2.29	1	2.67	3.21
2.3	4.04	3.02	3.07	2.4	2.45	2.35	2.44	4.28	2.38	3.59	3.52	4.1	3.21
1	2.62	4.43	3.07	2.4	2.45	2.35	2.44	2.74	1	2.29	2.24	2.67	3.21
2.3	4.04	3.02	4.51	1	2.45	3.74	3.93	2.74	2.38	2.29	2.24	4.1	3.21
3.6	4.04	1.82	4.51	2.4	2.45	3.74	3.93	2.74	2.38	2.29	2.24	4.1	3.21
2.3	4.04	1.82	3.07	3.8	2.45	3.74	3.93	2.74	2.38	2.29	2.24	4.1	3.21
2.3	2.62	3.02	3.07	2.4	1	2.35	2.44	2.74	2.38	1	1	2.67	1.92
2.3	2.62	3.02	3.07	2.4	2.45	2.35	2.44	2.74	1	3.59	2.24	2.67	3.21
2.3	2.62	3.02	3.07	2.4	1	2.35	2.44	2.74	2.38	2.29	1	2.67	1.92
3.6	2.62	3.02	1	2.4	2.45	3.74	2.44	4.28	2.38	1	2.24	2.67	4.69
3.6	1.58	3.02	4.51	3.8	3.89	3.74	1	4.28	3.77	3.59	3.52	1.58	1
3.6	4.04	3.02	3.07	3.8	2.45	2.35	3.93	2.74	2.38	3.59	3.52	4.1	3.21
3.6	4.04	3.02	3.07	3.8	3.89	3.74	3.93	4.28	3.77	3.59	2.24	4.1	4.69
1	2.62	4.43	3.07	2.4	3.89	2.35	2.44	2.74	2.38	1	2.24	2.67	3.21
3.6	4.04	4.43	4.51	3.8	2.45	2.35	3.93	4.28	3.77	3.59	3.52	4.1	3.21
2.3	2.62	3.02	3.07	2.4	2.45	1	2.44	2.74	2.38	2.29	1	2.67	3.21
2.3	2.62	4.43	3.07	2.4	2.45	2.35	3.93	4.28	2.38	2.29	2.24	2.67	3.21
2.3	4.04	3.02	3.07	3.8	3.89	3.74	3.93	2.74	3.77	2.29	2.24	4.1	4.69
1	4.04	1.82	4.51	3.8	2.45	3.74	3.93	2.74	2.38	1	3.52	4.1	3.21
3.6	4.04	3.02	3.07	3.8	2.45	3.74	3.93	4.28	3.77	3.59	3.52	4.1	3.21
2.3	4.04	4.43	3.07	2.4	2.45	2.35	3.93	2.74	2.38	2.29	2.24	4.1	3.21
2.3	2.62	3.02	3.07	2.4	2.45	1	2.44	2.74	2.38	2.29	2.24	2.67	3.21
2.3	1	1	1.94	3.8	2.45	3.74	3.93	2.74	2.38	2.29	3.52	1	3.21
2.3	2.62	3.02	4.51	1	1	2.35	2.44	4.28	2.38	2.29	3.52	2.67	1.92
1	4.04	4.43	4.51	2.4	2.45	1	3.93	2.74	1	1	1	2.67	3.21
3.6	2.62	3.02	1.94	3.8	3.89	2.35	2.44	4.28	3.77	2.29	3.52	2.67	4.69
1	4.04	4.43	1.58	2.4	3.89	2.35	3.93	4.28	1	1	1	4.1	4.69
1	4.04	4.43	3.07	1	1	3.74	3.93	2.74	1	2.29	2.24	4.1	1.92

5

2.66

4.22

2.66

2.66

2.66

4.22

2.66

2.66

4.22

2.66

4.22

2.66

2.66

4.22

2.66

4.22

2.66

2.66

2.66

1

2.66

2.66

2.66

2.66

4.22

1

2.66

2.66

2.66

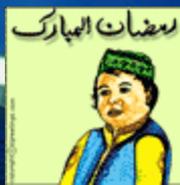
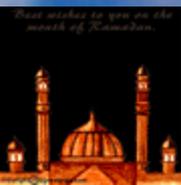
TESIS



**PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME
SERTA INSENTIF MELALUI MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI
AGAMA ISLAM SYEKH MAULANA QORI BANGKO
(STAI)
KABUPATEN MERANGIN**

**OLEH :
SALAHUDDIN
NIM. B11022022**

**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BATANG HARI JAMBI
TAHUN 2014**





**A
T
A
R**

**B
E
L
A
K
A
N**

➤ Dosen memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu dosen harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

➤ Belajar secara teratur hanya dapat dicapai apabila kita mampu mendisiplinkan diri. disiplin merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karna didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya.

➤ Profesionalisme dosen sangat dibutuhkan dalam melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar.

➤ Semangat dosen dalam bekerja akan dipengaruhi oleh motivasi yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.





IDENTIFIKASI MASALAH



1. Masih ada Dosen yang mengajar lebih dari satu bidang studi.
2. Sebagian besar dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin telah mengikuti pendidikan dan latihan/ workshop.
3. Pada tabel rekapitulasi kehadiran dosen menunjukkan adanya peningkatan kehadiran pada tahun 2012 sebesar 0.64% dan pada tahun 2013 sebesar 8.47%.
4. Untuk meningkatkan kemampuan professional secara terus menerus, mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya agar para Dosen selalu termotivasi dalam melaksanakan suatu tanggung jawab tersebut yang diberikan, maka dari itu pihak kampus selalu memberikan yang terbaik bagi Dosen dengan cara memberikan insentif kepada Dosen.





PERUMUSAN MASALAH



1. Bagaimana tingkat Disiplin (X1), Profesionalisme (X2), Insentif (X3), Motivasi (Y) dan Kinerja Dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
3. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme (X2) terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
4. Apakah terdapat pengaruh insentif (X3) terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) terhadap motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin?





PERUMUSAN MASALAH



6. Apakah terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
7. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
8. Apakah terdapat pengaruh insentif (X3) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
9. Apakah terdapat pengaruh disiplin (X1), profesionalisme (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
10. Apakah terdapat pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin?

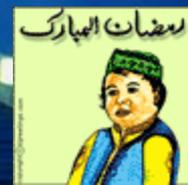
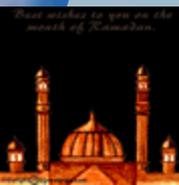




TUJUAN PENELITIAN



1. Untuk mengetahui tingkat disiplin (X1) dan profesionalisme (X2) serta insentif (X3) melalui motivasi kerja (Y) dan kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
2. Mengetahui pengaruh disiplin (X1) terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
3. Mengetahui pengaruh profesionalisme (X2) terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
4. Mengetahui pengaruh insentif (X3) terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?





TUJUAN PENELITIAN



5. Mengetahui pengaruh Disiplin (X1), Profesionalisme (X2) dan Insentif (X3) terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
6. Mengetahui pengaruh Disiplin (X1) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin?
7. Mengetahui pengaruh profesionalisme (X2) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?





TUJUAN PENELITIAN



8. Mengetahui pengaruh insentif (X3) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
9. Mengetahui pengaruh Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) Terhadap Kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
10. Mengetahui pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja Dosen (Z) Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?

Best wishes to you on the month of Ramadhan.





MANFAAT PENELITIAN



1. Bagi Akademis.
Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal Disiplin, profesionalisme, insentif dan motivasi yang ada pada suatu sekolah tinggi, dimana keempat faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja dosen yang baik dalam bekerja.
2. Secara Praktis
Sebagai bahan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan khususnya Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin sehingga lembaga tersebut dapat lebih maju dari sebelumnya dan tetap eksis serta bisa menjadi lembaga pendidikan yang bekerja dengan baik.

Best wishes to you in the month of Ramadhan.





MANFAAT PENELITIAN



3. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi input bagi para praktisi pendidikan dalam rangka meningkatkan Disiplin, profesionalisme, insentif, motivasi dan kinerja Dosen untuk meningkatkan mutu kependidikan.
4. Bagi Pihak lain yang terkait Penelitian Selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya di kabupaten dan kota lain di seluruh Indonesia, dan kegunaan tersebut dapat berdampak baik bersifat praktis maupun teoritis.





HIPOTESIS PENELITIAN



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Disiplin (X1), Profesionalisme (X2), Insentif (X3), dan Motivasi (Y) serta Kinerja Dosen (Z) di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin diduga baik.
2. Diduga disiplin (X1) berpengaruh terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
3. Diduga profesionalisme (X2) berpengaruh terhadap Motivasi kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
4. Diduga insentif(X3) berpengaruh terhadap Motivasi kerja (Y)Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?

Best wishes to you on the month of Ramadhan.

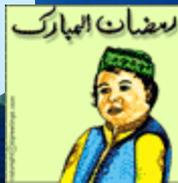
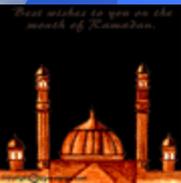




HIPOTESIS PENELITIAN



5. Diduga Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja (Y) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
6. Diduga Disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
7. Diduga profesionalisme (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
8. Diduga insentif (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
9. Diduga Disiplin (X1), Professional (X2) Dan Insentif (X3) berpengaruh Terhadap Kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?
10. Diduga motivasi (Y) berpengaruh terhadap kinerja (Z) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin ?





Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian adalah Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin dengan unit analisisnya adalah dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin yang berjumlah 30 orang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diteliti. Sedangkan metode verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), agar dapat diolah maka data diubah dari data ordinal

menjadi data interval dengan menggunakan *Method of successive interval (MSI)*.





Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis deskriptif dari disiplin (X1), profesionalisme (X2), insentif (X3), motivasi (Y) dan kinerja dosen (Z) di Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Kabupaten Merangin

No	Variabel	Hasil Penelitian	Rentang Skala	Hasil Hipotesis
1.	Disiplin	1.540	1.516 – 1.804	Sangat Baik
2.	Profesionalisme	1.512	1.227 – 1.515	Baik
3.	Insentif	751	717 – 885	Baik
4.	Motivasi	1.675	1.533 – 1.893	Baik
5.	Kinerja Dosen	1.845	1.533 – 1.893	Baik





Rekapitulasi hasil uji hipotesis 2 s.d 10 sebagai berikut:



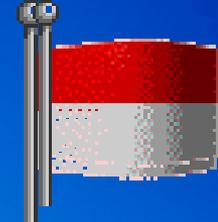
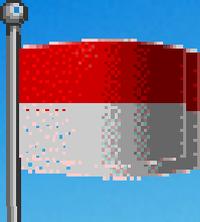
No	Variabel	t-hitung	F-hitung	Sig. Hitung	Sig. Kriteria	Hasil Uji Hipotesis
1	X1 → Y	2,342		0,27	0,05	Diterima
2	X2 → Y	3,453		0,02	0,05	Diterima
3	X3 → Y	2,271		0,32	0,05	Diterima
4	X1, X2 & X3 → Y		12,981	0,000	0,05	Diterima
5	X1 → Z	2,648		0,14	0,05	Diterima
6	X2 → Z	3,839		0,001	0,05	Diterima
7	X3 → Z	2,087		0,047	0,05	Diterima
7	X1, X2 & X3 → Z		12,424	0,000	0,05	Diterima
8	Y → Z	6,795		0,000	0,05	Diterima

Best wishes to you on the month of Ramadhan.

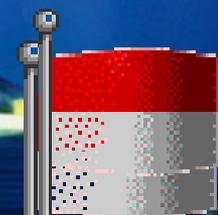
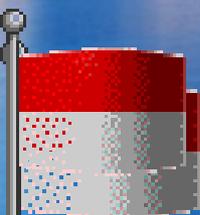


رمضان المبارک





TERIMA KASIH



Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun contoh persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan:

Y	=		Variabel	Terikat	
X1	dan	X2	=	Variabel	Bebas
a	=			Intersep	
b1 dan b2	=	konstanta			

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari [observasi](#) (tidak terkontrol). Dalam [statistik](#) sebuah hasil bisa dikatakan [signifikan](#) secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas [probabilitas](#) yang sudah ditentukan sebelumnya.^[1]

Uji hipotesis kadang disebut juga "konfirmasi analisis data". Keputusan dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian [hipotesis nol](#). Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar.^[2]

Uji Validitas

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel.

1. Uji Validitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS.[1] Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$.^[2] Item yang punya r hitung $< 0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

REABILITAS

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2006). Sementara validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006)

Penelitian memerlukan data yang betul valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer, terlebih dahulu diujicobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya

Signifikansi

Signifikan artinya meyakinkan atau berarti, dalam penelitian mengandung arti bahwa hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat diberlakukan pada populasi. Jika tidak signifikan berarti kesimpulan pada sampel tidak berlaku pada populasi (tidak dapat digeneralisasi). Tingkat signifikansi 5% atau 0,05 artinya kita mengambil resiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan benar dalam mengambil keputusan sedikitnya

95% (tingkat kepercayaan).

Probabilitas

Probabilitas (P value) adalah peluang munculnya kejadian. Besarnya peluang melakukan kesalahan disebut taraf signifikansi (tingkat signifikansi), jadi taraf signifikansi bisa dinyatakan dengan probabilitas (nilainya sama). Misal ada 100 kejadian dengan probabilitas 5%, artinya bahwa peluang munculnya kesalahan akan terjadi sebanyak 5 kali dalam 100 kejadian.