

Sofyan Tsauri



Faktor- Faktor  
Yang Mempengaruhi Kinerja  
**DOSEN**  
STAIN Jember

LP3DI Press



**FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
DOSEN STAIN JEMBER**

Oleh :  
**Sofyan Tsauri**

**LP3D1 Press  
ISBN : 978-602-96192-8-7**

*Perpustakaan Nasional RI.: Katalog Data Terbitan (KDT)*

Sofyan Tsauri

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen STAIN Jember,

Oleh. Sofyan Tsauri; ---

Lumajang: LP3DI Press, 2012

Vi + 101 hlm : 18 x 25

ISBN : 978-602-96192-8-7

1. Kinerja 2. Dosen 3. STAIN Jember

---

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dosen STAIN Jember;

Karya: Sofyan Tsauri

---

Cetak I: Nopember 2012

Penerbit : LP3D1 Press

---

Hak Cipta di Lindungi Undang-undang

# Kata Pengantar

Segala sesuatu selayaknya ditundukan di hadapan Allah SWT, yang Maha Menghidupkan dan Maha Mematikan. Dari-Nya Rita diadakan dan kepadaNya kita harus siap mempertanggungjawabkan segala amal kebajikan atau kelicikan. Dengan kekuasaan-Nya dan perkenaan-Nya, daya nalar penulis dapat berfungsi untuk menyusun huruf demi huruf, kata demi kata, dan kalimat demi kalimat sehingga tersusunlah buku ini. Maka segala puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah Tuhan sekali'an alam.

Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW pembawa risalah pembebasan dari segala bentuk deskriminasi, eksploitasi, manipulasi dan kedoliman menuju umat yang bermoral, egaliter, toleran dan demokratis.

.Dengan rampungnya penulisan buku "**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen STAIN Jember**" ini penulis hanya mampu memberikan ucapan terima kasih kepada para shahabat yang membantu penulis untuk menemukan makna kebenaran ilmiah - obyektif-rasional melalui hasil riset ini.

Buku ini membahas tentang "**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen STAIN Jember**", buku ini ditulis untuk bahan tambahan literatur keilmuan,. Selanjutnya kritik dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan buku ini.

*Wallahu a'lamu bis shawab*

Jember, 20 Nopember 2012

Penulis

Sofyan Tsauri

# *Daftar Isi*

Kata Pengantar__iii	
Daftar Isi__v	
Bab 1	
Pendahuluan__1.	
Bab 11	
Tinjauan Pustaka __9	
Bab 11	
Metode Penelitian __41	
Bab IV	
Hasil Penelitian, Analisis dan Pembahasan__ <b>Error!</b>	
<b>Bookmark not defined.</b>	
Bab V	
Kesimpulan dan Saran__94	
Daftar Pustaka__96	







# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak terlepas dari pembicaraan mengenai tenaga kerja. Pada pembahasan ketenaga kerjaan, bagian terpenting adalah produktivitas kerja dan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya.

Harbison dan Meijers (1964:2) mengatakan bahwa pembangunan sumber daya manusia berarti peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat. Topik dalam pembangunan sumber daya manusia menurut Harbison dan Meijers (1964: 15) terdiri dari dua kategori umum, yakni. *(1) kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang sangat dibutuhkan sehingga produktivitas pekerjanya rendah, dan (2) tidak termanfaatkannya tenaga kerja yang ada.*

Pada dasarnya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja meliputi aspek makro dan mikro. Pada aspek makro, produktivitas dapat dilihat pada nilai tambah secara keseluruhan (termasuk negara) dibandingkan dengan jumlah pekerja yang ada, sedangkan pada aspek mikro, produktivitas mengacu pada suatu kemampuan maksimal seorang pekerja untuk menghasilkan *output* tertentu. Dengan demikian, maka pengukuran dalam produktivitas dikenal

empat strata, yakni : (1) makro meliputi ekonomi negara, (2) sektoral meliputi sektor-sektor tertentu (pertanian, industri, jasa, transportasi, dan lain-lain), (3) perusahaan (pabrik), dan (4) individu-individu (Passay, dan Taufik., 1990: 34).

Pada setiap strata dapat digunakan pendekatan, yakni pendekatan produktivitas secara total dan pendekatan produktivitas secara parsial. Pendekatan produktivitas secara total, *output* dihadapkan dengan seluruh *Input* yang dipakai, sedangkan pendekatan secara parsial, *output* dihadapkan dengan satu *input* saja. Pengukuran produktivitas pekerja sangat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain : pengupahan, tingkat pendidikan, kondisi kesehatan dan lingkungan kerja.

Selanjutnya pemanfaatan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas organisasi. Untuk itu usaha menggerakkan, mengajak dan mengarahkan tenaga kerja agar lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perlu adanya suatu pengaturan pelaksanaan kegiatan yang sistematis. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja dosen agar lebih produktif adalah dengan cara memberikan motivasi. Dan motivasi ini pada dasarnya adalah merupakan prosed untuk mempengaruhi agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang agar melakukan sesuatu.

Berkaitan dengan hal tersebut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri membuka kemungkinan untuk secara selektif mengubah status hukum Perguruan Tinggi

Negeri menjadi Badan Hukum yang bersifat nirlaba. Tujuan Pendidikan Tinggi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan adalah : 1). *Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian ;* 2). *Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu Pengetahuan, dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.*

Sehubungan dengan hal tersebut diatas agar dapat melakukan kegiatan/tanggung jawabnya Perguruan Tinggi Negeri memerlukan dukungan tenaga kerja yang optimal. Bidang ketenaga kerjaan Perguruan Tinggi sesuai dengan pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 1999 adalah sebagai berikut: 1). *Dosen di Perguruan Tinggi merupakan pegawai Perguruan Tinggi yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak, serta kewajiban ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai tenaga dosen di Perguruan Tinggi;* 2), *Tenaga administratif, Pustakawan, dan teknisi di Perguruan Tinggi merupakan pegawai di Perguruan Tinggi yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan peraturan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan ;* dan 3). *Dosen, tenaga administrasi, pustakawan, dan teknisi di Perguruan Tinggi berstatus Pegawai Negeri Sipil secara bertahap dialihkan statusnya menjadi pegawai Perguruan Tinggi.*

Sejalan dengan hal tersebut diatas. dapatlah dikatakan bahwa pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia. Oleh karena itu manusia dapat diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi.

Proses motivasi tergantung pada kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhannya, diharapkan mampu dapat mempengaruhi melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, karena motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi berupa peningkatan produktivitas dan efisiensi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Gibson, Ivancevich (1996:13) bahwa motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari pada karyawannya.

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember yang merupakan Perguruan Tinggi dalam mengelola lembaganya harus bertanggung jawab, dan benar-benar didasarkan pada cara berfikir konstruktif, dan diharuskan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan Tri

Dharma tersebut tidak lepas dari peranan Dosen, sebagai bagian sentral dari perguruan tinggi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1990 pasal 101 yang dimaksud dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Swasto (1995:11), disamping sebagai pengajar, dosen juga berfungsi sebagai peneliti dan penyebar informasi. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi dosen juga ditentukan oleh seringnya menyajikan makalah dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal ilmiah dan penyusunan buku dan berkualitas. Selain itu, dosen dituntut untuk mampu berfikir logis dan kritis menguasai prinsip-prinsip penelitian serta mampu melaksanakan dan mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian.

Keberadaan dosen dalam organisasi perguruan tinggi sangat urgen, dan harus sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Oleh karena itu penelitian tentang dosen, khususnya di STAIN Jember sangat menarik. Menurut Saleh Afiff (Suhartini, 1994: 16) ada bebarapa kelemahan perguruan tinggi dalam mutu pendidikan dan pemesatan kesempatan belajar. Mutu pendidikan yang rendah dipengaruhi oleh beberapa kemungkinan antara lain (a) kurangnya dosen yang berkualitas karena mahal dan langka, (b) kecenderungan perguruan tinggi menekan *cos of education* sehingga mengurangi kemampuannya untuk mempekerjakan dosen yang berkualitas.

## B. Perumusan Masalah

Berpijak dari latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: 1). *Apakah*

*terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol terhadap kinerja dosen STAIN?, 2). Apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, Penghargaan dan kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember? Dan 3). Manakah dari keempat variabel (pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen STAIN Jember ?*

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah : 1). *Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember; 2). Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember; dan 3). Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen STAIN Jember.*

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dibidang akademik maupun dibidang praktis, antara lain sebagai berikut : 1). *Sebagai bahan informasi bagi perguruan tinggi khususnya STAIN Jember dalam penerapan tentang peningkatan kinerja dosen; 2). Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengkaji tentang*

*penilaian kinerja dan pengembangan sumberdaya manusia; dan 3). Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan behavior study.*





# BAB II

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 2. 1. Pengertian Kinerja

Fungsi organisasi sebenarnya adalah mengelola berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan manusia agar mereka bekerja menuju satu tujuan yang telah direncanakan. Namun di dalam realita dilapangan seiaiu ada kemungkinan terjadinya benturan karena adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan prestasi kerja tidak optimal. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan VISI organisasi.

Dharma (1996:55), bahwa prestasi kerja diukur dengan mempertimbang-kankuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan; kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; dan *waktu*, yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan.

Selanjutnya Mangkunegara (2000:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian (1993, 223), mcnyatakan pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara

obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi.

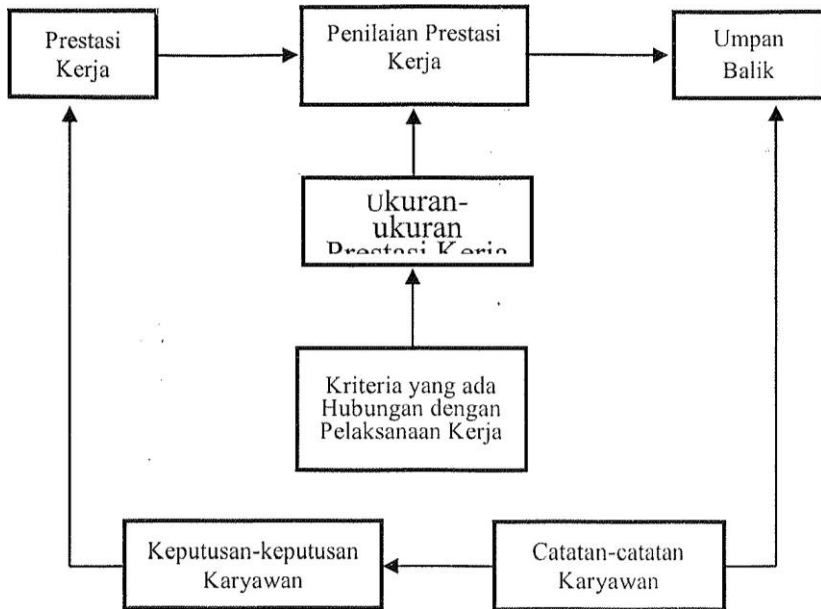
Pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Davis and Werther (1996: 344), sistem penilaian kerja yang efektif memiliki beberapa elemen kunci. Lebih jauh mereka mengatakan :

*"Appraisal approaches must identify performance-related standart, measure those criterias, and then gives feedback to employees and the Human Resources Department. If performance standart or measures are not job related, the evaluation can lead to inaccurate or biased result. harming the manager's relationship with their employees"*

Dengan demikian sistem penilaian yang objektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standar, mengukur kriteria-kriteria yang harus diukur dan selanjutnya memberi *feedback* kepada pegawai/karyawan dan bagian

personalia. Adapun elemen kunci dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja, Sumber : Handoko (199: 138)

Menurut Gomes (2000: 177), analisis mengenai performansi kerja berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesiediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, performance adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau  $P = f(m \times a)$ , dimana  $P = performance$ ,  $m = motivation$ , dan  $a = ability$ .

Sedangkan Swasto (1995) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang, kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta peralatan atau teknologi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam perguruan tinggi, bentuk penilaian prestasi kerja atau kinerja terangkum dalam Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP3), dimana daftar tersebut memuat 10 item yang ada. Item-item tersebut adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Pembuatannya dilakukan secara *annuai* atau tahunan.

## 2.2 Fungsi Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja

Penilaian prestasi kerja karyawan, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja kawawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi. Dalam penilaian karyawan, sasaran yang menjadi obyek penilaian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja dan sebagainya.

Penilaian prestasi kerja memiliki banyak makna dan kegunaan baik individu itu sendiri maupun bagi organisasi dimana individu bekerja. Menurut Handoko dalam Martoyo

(1998: 84)), terdapat 10 manfaat dari penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Perbaikan/Peningkatan Prestasi Kerja. Penilaian kerja memberi feedback bagi karyawan, atasan dan personalia agar dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi. Adanya penilaian prestasi kerja akan membantu para atasan/pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan program kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan Penempatan. Terjadinya promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada penilaian prestasi kerja di masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Latihan diberikan atas adanya prestasi yang jelek dari karyawan. Sedangkan prestasi yang baik mungkin mencerminkan adanya potensi harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Penilaian dapat digunakan untuk umpan balik prestasi yang mengarah pada keputusan karir karyawan, seperti jalur karir tertentu.
6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing. Prestasi karyawan baik atau buruk mencerminkan adanya kebaikan atau kelemahan prosedur staffing bagian personalia dalam organisasi.
7. Ketidakakuratan Informasi Prestasi kerja jelek menunjukkan adanya kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen lain dari sistem informasi sumber daya manusianya. Menggantungkan pada informasi yang tidak tepat/tidak

akurat akan menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil tidak tepat. .

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja jelek mungkin merupakan adanya suatu kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi akan membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan yang terjadi.
9. Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya diskriminasi terhadap bawahan
10. Tantangan-tantangan Eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja di pengaruhi oleh faktor yang ada di luar lingkungan kerja, seperti kesehatan, masalah keluarga kondisi keuangan, dan problem pribadi lainnya

Sedangkan Dressler (1995: 512) memberikan beberapa alasan tentang perlunya menilai prestasi kerja karyawan. Adapun alasan-alasan tersebut antara lain :

1. Menyediakan informasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
2. Menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Memungkinkan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat dideteksi/diketahui.

Sedangkan menurut Simamora (1997: 417) pelaksanaan penilaian prestasi kerja/kinerja seharusnya didasarkan pada standar-standar pada persyaratan kerja. Persyaratan kerja sebaliknya meliputi standar-standar kinerja yang terdokumentasi

yang didasarkan pada analisis jabatan yang cermat dalam organisasi.

### 2.3 Standar Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien

Penilaian kinerja yang efektif memerlukan standart kerja yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Gascio (1989) agar supaya penilaian kinerja efektif, maka harus sesuai dengan standart kerja yang bersifat:

1. *Relevance (relevansi)*. Adanya hubungan yang jelas antara standar kerja dengan pekerjaan itu sendiri dan tujuan organisasi, dan hubungan yang jelas antara elemen-elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi-dimensi yang dinilai pada bentuk-bentuk penilaian,
2. *Sensitivity (sensivitas)*. Mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan penilaian yang efektif dan yang tidak efektif.
3. *Reliability (keandalan)*. Penilaian kinerja dapat diandalkan baik oleh atasan, rekan sejawat maupun sub-ordinate (bawahan)
4. *Acceptability (penerimaan)*, penilaian dapat diterima dan dirasa adil oleh atasan, rekan sejawat maupun bawahan.
5. *Practicality (praktis)*, menggambarkan bahwa instrumen-instrumen penilaian kinerja mudah dipahami, dimengerti dan digunakan oleh atasan maupun bawahan.

Prestasi kerja/kinerja selanjutnya ditentukan Oleh dimensi kerja. Dimensi kerja adalah ukuran-ukuran yang digunakan untuk penilaian dari perilaku seseorang yang aktual di tempat kerja. Miller (1988: 19), dimensi kerja meliputi (a) kualitas output, (b) kuantitas output, (c) waktu kerja, dan (d) kerjasama dengan rekan kerja. Kinerja di tentukan berdasarkan prestasi kerja yang tinggi, kepercayaan, dan tanggung jawab atas pekerjaannya, meskipun tanpa adanya pengawasan yang ketat. Tentang pengukuran prestasi kerja, Dharma (1996: 55) mengatakan banyak cara pengukuran yang digunakan, seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya. Akan tetapi hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan ukuran kinerja dosen dalam penelitian ini adalah kemampuan/tingkat kinerja dosen dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan yang menyangkut Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hal ini sesuai dengan Keputusan MENPAN Nomor 13/MENPAN/1988 tanggal 27 Pebruari 1988 tentang Perincian Kegiatan dan Angka Kredit Jabatan tenaga Pengajar Perguruan Tinggi.

#### 2.4 Manfaat Prestasi Kerja

Kegiatan menilai prestasi kerja dapat memberikan perbaikan baik keputusan-keputusan organisasi dan memberikan *feedback* kepada karyawan atau pegawai tentang pelaksanaan kerja. Kegunaan penilaian kerja dapat dirinci, antara lain :

1. Perbaikan prestasi kerja. *Feedback* pelaksanaan kerja memungkinkan kawawan, manajer dan departemen



personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian kompensasi-kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan, promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan prestasi kerja yang jelek memungkinkan rnenunjukkan kebutuhan latihan. Dengan demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan (Handoko, 1994: 135)

## 2.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Fokus perhatian pengukuran prestasi kerja yang sederhana adalah bertumpu pada 3 (tiga) hal, yaitu kuantitas jumlah yang harus diselesaikan, kualitas mutu yang dihasilkan (baik tidaknya) dan ketepatan waktu sesuai dengan waktu yang direncanakan,

Selanjutnya Dharma (1996: 169) bahwa pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif, keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dari suatu kejadian

Sedangkan metode yang digunakan orang untuk menilai prestasi biasanya mengikuti pola umum, antara lain :

1. Formulir

Secara periodik, setiap karyawan dinilai dan kemudian orang membuat catatan-catatan pada kolom penilai.

2. Para penilai (*Assesors*)

Penilaian dapat dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang penilai pada kasus-kasus tertentu dianggap sebuah komite.

3. Periode

Periode untuk mana orang melakukan penilaian-penilaian berkisar sekitar 3 (tiga) bulan sampai satu tahun

4. Komunikasi hasil-hasil

Yang dalam hal ini bisa meliputi : *a). Kadang-kadang terdapat keragu-raguan tentang hasil penilaian prestasi perlu diberitahukan kepada para karyawan yang bersangkutan. b), Kecuali, apabila penilaian prestasi hanya akan sebagai alat analisis para penilai, hal tersebut hanya akan pemborosan waktu serta energi mereka apabila hasil-hasilnya tetap dirahasiakan, dan c). Para karyawan mempunyai hak sepenuhnya untuk memperoleh keterangan-keterangan tentang kemajuan yang dicapai oleh mereka.*

Sedangkan metode penilaian menurut Dressler (1995: 102) adalah sebagai berikut :

1. Metode Skala Penilaian Grafik

Merupakan tehnik yang paling sederhana dan paling populer untuk menilai prestasi kerja dengan mendaftarkan sejumlah Ciri dan kisaran prestasi kerja untuk masing-masingnya Karuawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat prestasi kerja untuk masing-masing Ciri adalah : Mutu (kecermatan, ketuntasan dan dapat diterimanya kerja yang dijalankan), Produktivitas (mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu), Pengetahuan Jabatan (ketrampilan dan informasi praktis/tehnis yang digunakan pada jabatan), Keandalan (sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut), Ketersediaan (waktu dan catatan kehadiran), dan Ketidaktergantungan (dengan sedikit atau tanpa supervisi).

2. Metode Peringkat Alternasi

Membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terjelek berdasarkan Ciri tertentu.

3. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode ini membantu membuat metode peringkat menjadi lebih cepat yakni memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap Ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Ciri- cirinya bisa berupa kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya.

4. Metode Distribusi Paksa (*Forced distributiori method*)

Serupa dengan pemeringkatan pada sebuah kurva; persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam berbagai kategori prestasi kerja. Sebagai contoh, keputusan distribusi kerja sebagai berikut :

- a. 15% berprestasi kerja tinggi
- b. 20% berprestasi kerja rata-rata tinggi
- c. 30% berprestasi kerja rata-rata
- d. 20% berprestasi kerja rata-rata rendah
- e. 15% berprestasi kerja rendah

5. Metode Insiden Kritis (*Critical incident method*)

Membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Metode dapat selalu digunakan untuk melengkapi tehnik penilaian lain, juga mencerminkan prestasi kerja paling baru karyawan.

6. Formulir Naratif

Digunakan untuk mengevaluasi personil. Formulir ini dirancang untuk membantu penyelia dalam menganalisis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yakni ketrampilan individu dan pengetahuan yang digunakan dalam menjalankan tanggung jawab prestasi kerja mereka.

Format naratif ini berisi hal-hal sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sasaran
- b. Langkah-langkah dalam proses

- 1) Faktor-faktor dan ketrampilan prestasi kerja (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan mengembangkan orang)
  - 2) Analisis Prestasi Kerja
  - 3) Rencana Perbaikan
  - 4) Pembahasan dengan Karyawan (Famularo, J.K, 1982).
7. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku (BARS. *Behavlorally, anchored rating scaie*)

Selain itu bertujuan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari prestasi kerja yang baik dan jelek. Mengembangkan BARS menurut Schwab, D.H., Heneman, dan T. De Cotiis (1975) dan Wiersma dan G. Latham (1986) menuntut lima langkah yaitu.

- a. Menghasilkan insiden kritis
- b. Mengembangkan dimensi prestasi kerja
- c. Mengrelokasi insiden
- d. Merbuat skala atas insiden-insiden
- e. Mengembangkan instrumen final

Manfeac BARS menurut Schwab, Heneman dan Decotiis (1975) selain menghemat waktu, juga mempunyai manfaat penting lainnya, yaitu

- a. Merupakan meteran yang lebih akurat
- b. Standar yang lebih jelas
- c. Umpan balik

- d. Dimensi independen
  - e. Konsistensi (Cascio, W. dan E. Valensi, 1977).
8. Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBO = *Manajemen by objectives*)
- MBO meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai. terdiri dari 6 langkah yaitu :
- a. Menetapkan tujuan organisasi
  - b. Menetapkan tujuan departemental
  - c. Membahas tujuan-tujuan departemen
  - d. Menetapkan hasil-hasil yang diharapkan
  - e. Meninjau prestasi kerja (pengukuran hasil)
  - f. Penyajian dalam bentuk umpan balik.

## 2.6 Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Steers (1977: 147), pada umumnya prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 faktor yaitu: kemampuan, perangai dan minat pekerja. Sedangkan Heneman et. all dalam Handoko (1994: 135) mengemukakan bahwa secara umum, pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan.

*Pertama*, identifikasi dimensi prestasi kerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi.

*Kedua*, penerapan standar prestasi kerja, "penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya Bernard dan Russel (1993:383), mengajukan 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain. serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost effectiveness*, sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
5. *Needfor supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Berpijak pada pendapat para ahli di atas, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah prestasi karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara

hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan. Standart, menurut Snow dan Alexander (1992:98) merupakan tolak ukur bagi prestasi kerja yang akan dievaluasi. Dengan demikian pengukuran prestasi kerja yang paling sederhana dan bersifat umum adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja.

## 2.8 Penilaian Prestasi Kerja dan Permasalahannya

Menurut Teel (1980: 203), ada beberapa alasan untuk menilai prestasi kerja. *Pertama*, penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. *Kedua*, penilaian memberikan satu peluang bagi Anda dan bawahan Anda untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. Ini pada gilirannya memungkinkan Anda berdua mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digali oleh penilaian dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan. Akhirnya, penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan Anda karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana orang itu dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

Sedangkan Douglas MC. Gregor, definisi dan tujuan sistem penilaian prestasi kerja dinyatakan sebagai berikut: Program - program penilaian prestasi kerja formal didesain untuk memenuhi tiga kebutuhan : 1). *Memberikan penilaian yang sistematis untuk mendukung kenaikan gaji, promosi, pemindahan, dan kadang-kadang penurunan pangkat atau pemecatan*, 2). *Menjadi sarana untuk memberi tahu seorang*



*karyawan bagaimana hasil kerjanya, dan menyarankan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja; mereka juga memberikan keterangan dimana posisinya dengan atasan; dan 3). Mereka juga terus digunakan sebagai dasar bagi bimbingan dan penyuluhan individu oleh pengawas. (Haynes: 1978).*

Selanjutnya menurut Ferris, dan Giimore, (1985), mengungkapkan penyebab-penyebab dasar dari buruknya prestasi kerja adalah suatu fungsi yang penting, tercapai sering diabaikan dari proses penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dapat mempertinggi produktivitas para pekerja, tetapi harus dilaksanakan dalam suatu cara sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih produktif.

Penilaian prestasi kerja terdiri dari tiga langkah :

1. Mendefinisikan pekerjaan

Memastikan bahwa Anda dari bawahan Anda sepatat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.

2. Menilai prestasi kerja

Membandingkan prestasi kerja aktual bawahan anda dengan standar standar yang telah ditetapkan.

3. Memberikan umpan balik

Kemajuan bawahan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut, (Dessler. G., 1998).

Masalah dapat terjadi pada tahap mana saja dalam proses evaluasi. Beberapa kesukaran yang perlu dihindari dalam penilaian prestasi kerja menurut Oliver (1985 : 386) adalah :

1. Kekurangan standar.

Tanpa standar, tidak dapat ada penilaian hasil yang obyektif, hanya ada dugaan atau perasaan subyektif tentang prestasi kerja.

2. Standar yang tidak relevan atau subyektif.  
Standar-standar hendaknya ditetapkan dengan menganalisis hasil pekerjaan untuk memastikan bahwa standar-standar itu berhubungan dengan pekerja.
3. Standar yang tidak realistis.  
Standar-standar adalah tujuan dengan potensi memotivasi. Standar-standar yang masuk akal dan menantang itu paling berpotensi untuk memotivasi.
4. Ukuran yang jelek atas prestasi kerja  
Obyektifitas dan perbandingan menuntut bahwa kemajuan ke arah standar atau pencapaian standar dapat diukur.
5. Kesalahan penilai..  
Kesalahan penilai termasuk bias atau prasangka penilai, efek halo, kesalahan konstan, kecenderungan sentral dan ketakutan akan konfrontasi.
6. Umpan balik yang jelek terhadap karyawan.  
Standar dan/atau penilaian harus dikomunikasikan kepada karyawan agar evaluasi prestasi kerja bisa efektif.
7. Komunikasi yang negatif.  
Proses evaluasi itu dihalangi oleh komunikasi yang bersikap negatif, seperti ketidakluwesannya, pembelaan diri dan pendekatan yang tidak bersifat mengembangkan.
8. Kegagalan untuk menerapkan data evaluasi  
Kegagalan untuk menggunakan evaluasi dalam pengambilan keputusan personil dan pengembangan personil meniadakan

tujuan utama evaluasi prestasi kerja. Penggunaan dan pertimbangan berbagai ragam kriteria juga frekuensi evaluasi ikut menimbulkan masalah.

Dressier (1988: 78), membagi lima masalah utama yang dapat merusak alat penilaian dalam penilaian prestasi kerja, yakni:

1. Standar prestasi kerja yang tidak jelas.  
Skala penilaian yang terlalu terbuka terhadap interpretasi, pemecahan masalah ini dengan memasukkan ungkapan-ungkapan deskriptif yang mendefinisikan masing-masing Ciri dan apa yang dimaksudkan dengan standar-standar seperti “baik” atau “tidak memuaskan”.
2. Efek Halo.  
Masalah yang terjadi dalam penilaian prestasi kerja bila penilaian seorang penyelia terhadap seorang bawahan pada satu Ciri membiaskan penilaian atas orang itu pada Ciri Iainnya. Kesadaran akan masalah ini merupakan langkah utama untuk bisa menghindarinya pelatihan kepenyeliaan dapat juga mengurangi masalah. (Teel. K., 1980).
3. Kecenderungan sentral  
Satu kecenderungan untuk menilai semua karyawan dengan cara yang sama, seperti menilai semua mereka pada tingkat rata-rata. Yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini adalah dengan pemeringkatan karyawan dengan menggunakan skala penilaian grafik,
4. Terlalu longgar atau terlalu keras.  
Masalah yang terjadi ketika seorang penyelia berkecenderungan untuk menilai semua bawahan mereka

serba tinggi (atau rendah). Pemecahan masalahnya dengan mengandaikan satu distribusi prestasi kerja dalam skala penilaian grafik dan membuat penyebaran. .

#### 5. Prasangka (Bias).

Kecenderungan untuk mengikuti perbedaan individual seperti usia, ras dan jenis kelamin untuk mempengaruhi tingkat penilaian yang diterima para karyawan. Prestasi kerja sebelumnya dari seorang karyawan dapat juga mempengaruhi evaluasi dari prestasi kerja terbarunya (Murphy; Balzer; Lockhart dan Eisenman, 1986).

Dalam beberapa situasi penilai bisa sesungguhnya menjadi tidak peka terhadap perbaikan atau kemerosotan. Bagaimanapun juga, penting bila penilaian prestasi kerja dilakukan secara obyektif, dan berusaha untuk membendung pengaruh dari faktor-faktor seperti prestasi kerja terdahulu, usia atau ras. .

Menurut Braid (1984) evaluasi prestasi kerja bisa dilakukan secara formal atau tidak formal pada waktu-waktu tertentu. Menangani evaluasi prestasi kerja dengan cara profesional dan obyektif akan menguntungkan setiap orang. Kecondongan-kecondongan lain yang ditemukan dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut;

##### 1. Pengaruh Halo

Kecenderungan untuk menilai seseorang tinggi atau rendah dalam semua kategori hanya karena dia bernilai tinggi atau rendah dalam satu atau dua bidang.

##### 2. Standar Evaluasi

Kata-kata evaluatif akan berarti berbeda bagi orang yang berbeda.

3. Kecendrungan sentral

Beberapa evaluator menggunakan jalan keluar yang mudah dan menilai semua orang rata-rata.

4. Perilaku terakhir

Kecenderungan untuk melupakan masalah-masalah atau prestasi masa lalu dan lebih memperhatikan perilaku sekarang. Hal ini benar bila masa laporan lebih dari enam bulan.

5. Kecenderungan bemurah hati

Sebagian besar evaluator merasa sangat tidak menyenangkan bila memberi nilai rendah, meskipun mereka pantas menerimanya.

6. Kecondongan peluang

Seorang karyawan dapat memperoleh nilai-nilai baik karena keadaan bukan karena prestasi kerja

7. Kriteria evaluasi

Para karyawan perlu mengetahui dengan pasti yang diharapkan dari mereka di tempat kerja. Makin paham para karyawan dengan apa yang diharapkan dari mereka makin sering mereka menghasilkan pekerjaan yang memuaskan atasan.

Faktor-faktor dimana karyawan dievaluasi disebut sebagai kriteria evaluasi. Kriteria evaluasi dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. perbaikan produktivitas;
2. pengurangan kesalahan;

3. kemangkiran dari keterlambatan;
4. kursus-kursus pelatihan yang diselesaikan;
5. pengurangan barang buangan;
6. pengurangan jumlah keluhan pelanggan;
7. peningkatan tingkat ketrampilan dan
8. kesediaan untuk menerima tugas-tugas yang tidak menyenangkan.

Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan di dalam buku Desller (1998) dapat dilakukan dari beberapa pilihan berikut ini:

1. Penilaian yang dilakukan oleh Penyelia terdekat  
Mengingat penyelia berada dalam posisi yang baik untuk mengobservasi dan mengevaluasi prestasi kerja bawahannya dan bertanggung jawab untuk prestasi kerja orang tersebut. .
2. Penilaian menggunakan rekan kerja  
Penilaian atas seorang karyawan oleh rekan kerjanya dapat menjadi efektif dalam meramalkan keberhasilan manajemen masa depan. Dalam suatu telaah Iain yang mencakup lebih dari 200 manajer industri, penilaian rekan kerja sama bermanfaat dalam meramal siapa yang akan dipromosikan. (Kraut,1975: 52)  
Satu masalah potensial adalah logrolling, yakni semua rekan kerja benar-benar kompak untuk menilai tinggi satu terhadap yang lain.
3. Komite Penilaian  
Komite penilaian ini biasanya terdiri dari penyelia terdekat karyawan dan tiga atau empat penyelia lainnya. Menggunakan beberapa penilai bisa menguntungkan.

Walaupun bisa ada ketidakcocokan dalam penilaian yang dibuat oleh para penyelia individual, penilaian gabungan cenderung menjadi lebih handal, lebih jujur dan absah (Libby.R. dan R.BlashfieId,1978, Borman,1978, Haris, dan Schaubroeck,1988).

#### 4. Penilaian diri

Penilaian diri karyawan atas prestasi kerja juga kadang-kadang digunakan (biasanya dalam hubungan dengan penilaian para penyelia). Masalah dasar dengan semua ini adalah bahwa karyawan biasa menilai diri mereka sendiri lebih tinggi daripada mereka dinilai oleh para penyelia atau rekan kerja: (Thornton, 1980 Lawrie: 1989)

#### 5. Penilaian dilakukan oleh Bawahan

Satu proses yang banyak disebut sebagai umpan balik dari bawah (London, dan Wohlers, 1991: 81 ). Penilaian ini lebih bermanfaat untuk tujuan pengembangan dari pada tujuan evaluatif.

#### 6. Umpan Balik 360 derajat.

Yakni informasi prestasi kerja dikumpulkan “di sekeliling” seorang karyawan, daripada penyeliana, bawahannya, rekan kerjanya, dan pelanggan internal atau eksternal. (Nowack,1993). Umpan balik umumnya lebih digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dari pada untuk peningkatan upah (Romammo,1993: 33).

## 2.9 Pendidikan Tinggi

### 1. Pengertian Pendidikan Tinggi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 Bab I pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa Pendidikan Tinggi adalah pendidikan pada jalur pendidikan sekolah pada jenjang yang lebih tinggi dari pada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah. Selanjutnya pada ayat 3 dan 4 dikatakan bahwa “bahwa perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dapat dikelompokkan menjadi dua jalur yakni jalur akademik dan jalur profesional. Jalur pendidikan akademik adalah pendidikan tinggi yang diarahkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan dan pengembangannya, sedangkan jalur pendidikan profesional adalah pendidikan tinggi yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu”.

Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan basis aktifitas perguruan tinggi meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi diharapkan pendidikan tinggi akan membentuk insan yang mempunyai tingkat intelektual yang tinggi dan kemampuan profesional. Widodo (1996; 45) menyebutkan kehadiran tenaga ahli baik intelektual maupun profesional tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan melalui proses yang panjang yang memakan waktu dan berkesinambungan dalam suatu tradisi masyarakat ilmiah yang menjadi ciri utama perguruan tinggi.

## 2. Pengelolaan Pendidikan Tinggi

Sebagai lembaga pendidikan tinggi tentu diperlukan perhatian yang sangat besar, karena di sini tempat berkumpulnya kelompok sumber daya manusia yang berilmu. Widodo (1996: 45), mengatakan pengelolaan perguruan tinggi memerlukan



prasarana maupun sarana akademik sebagai dasar melakukan kegiatan aktifitas pendidikan. Sedangkan Darjowijoyo (1992: 10) kelengkapan sarana yang dibutuhkan dalam pengelolaan perguruan tinggi sebagai berikut :

Sarana untuk Pendidikan dan Pengajaran

- a. Prasarana laboratorium, bengkel praktek, ruang belajar merupakan sesuatu yang harus ada dalam perguruan tinggi. Selain prasarana fisik, ada prasarana lain yang lebih penting yakni adanya perangkat lunak untuk merencanakan, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan. Oleh karena itu perguruan tinggi harus menciptakan buku pedoman pelaksanaan pendidikan
- b. Sarana Penelitian  
Penelitian merupakan Dharma kedua dari perguruan tinggi. Akan tetapi pelaksanaan ini sangat memerlukan dana, fasilitas serta teknologi yang memadai. Banyaknya penelitian bisa menunjukkan kemajuan dan perkembangan suatu perguruan tinggi.
- c. Sarana untuk Pengabdian pada Masyarakat  
Sebagai Dharma ketiga merupakan kegiatan interaksi langsung dengan masyarakat luas. Pengabdian diarahkan sebagai pengembangan produk perguruan tinggi di masyarakat, artinya selayaknya kalau perguruan tinggi bukan hanya mengembangkan keilmuan/teoritis saja tetapi juga ketrampilan-ketrampilan tertentu yang dapat diaplikasikan dalam lingkungan masyarakat
- d. Pembinaan Mental  
Dosen sebagai elemen penting dalam perguruan tinggi bukan hanya mengajar tetapi juga mendidik Oleh karena itu, proses

pendidikan pada mahasiswa bukan hanya membekali ilmu saja tetapi juga mengembangkan nilai-nilai etika, disiplin dan sosial bermasyarakat,

e. Faktor Eksternal

Sebagai perguruan tinggi diharapkan dapatnya melakukan kemitraan baik pada PTN/PTS dalam pengelolaan pendidikan tinggi dalam rangka meningkatkan proses belajar mengajar untuk menghasilkan kualitas alumni yang berkualitas dan mumpuni.

f. Kurikulum

Kurikulum yang merupakan pegangan untuk kegiatan proses belajar mengajar yang berkesinambungan. Artinya, kurikulum yang dibuat hendaknya dapat terus menerus mengalami penyesuaian dan perbaikan sesuai dengan kondisi.

g. Biaya Pendidikan

Sebagai konsekuensi dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1999, tentunya setiap perguruan tinggi harus pandai untuk mencari biaya pendidikan baik untuk kepentingan pengembangan fisik maupun non fisik seperti pembiayaan untuk peningkatan kualitas dosen Sumbangan Pendidikan (SPP) merupakan salah satu bagian dari pendapatan suatu perguruan tinggi, dan tidak menutup kemungkinan dimasa mendatang SPP tersebut akan dinaikkan sesuai dengan kebutuhan dari perguruan tinggi.

Dosen merupakan bagian terpenting dalam pengelolaan perguruan tinggi, hal ini dikarenakan untuk setiap prasarana dan saran yang ada selalu tidak lepas dari dosen. Bahkan

maju mundurnya perguruan sangat ditentukan oleh sikap profesionalisme yang dimiliki Oleh dosen

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

### 1. M. Ilham (1996)

Penelitian yang dilakukannya mengenai faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian kemampuan, Status dan peranan, pelaksanaan, manajemen seperti kepemimpinan, motivasi dan supervisi merupakan faktor yang mempunyai gairah kerja.

### 2. Muazza (1996)

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kenyataan bahwa suatu organisasi sudah sepatutnya memikirkan sumberdaya manusia yang telah memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran kepada perusahaan dengan cara memberikan kebijakan dan keputusan yang bersifat adil. Sehubungan dengan itu maka penghargaan yang diberikan oleh organisasi hendaknya didasarkan atas besar atau kecilnya kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan dapat diketahui oleh manajemen dengan alat bantu *Performance Appraisal* yang objektif. Dengan melalui *Performance Appraisal* manajemen akan mengevaluasi prestasi kerja karyawan, dan karyawan akan dapat mengetahui unsur-unsur pekerjaan yang akan dinilai dan bagaimana karyawan harus bertindak agar masing-masing unsur pekerjaan tersebut dapat lebih baik sehingga prestasi kerja lebih meningkat.

### 3. Rianto Subagyo (1997)

Penelitian ini melihat analisis pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja yang dilakukan pada pegawai pertamina UPPDN V Surabaya. Ia menyebutkan bahwa kepuasan dan semangat kerja merupakan variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebas (X) adalah kemampuan, motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan supervisi. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan pada masing-masing variabel penilaian prestasi kerja yang terdiri dari kinerja karyawan, standar kinerja dan kinerja pimpinan terhadap semangat dan kepuasan kerja.

### 4. Sutrisno (1997)

Penelitian yang dilakukannya mengenai analisis sistem motivasi dan motivasi karir serta pengaruhnya terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi berpengaruh terhadap prestasi. Dan pandangan kedalam karir dan ketahanan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja individu, ia menyebutkan bahwa prestasi kerja individu merupakan variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebas (X) adalah karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi.

### 5. Babun Suharto (2002)

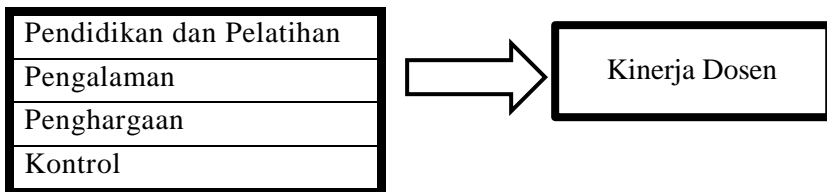
Penelitian yang dilakukannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh pada motivasi serta kinerja dosen.

Tetapi variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen.

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Singarimbun (1995: 53), kerangka konseptual perlu dikemukakan dalam sebuah penelitian dengan tujuan agar terdapat kesamaan persepsi terhadap penelitian tersebut. Jika kerangka teori digunakan untuk memberikan landasan berpijak bagi penelitian yang dilakukan, maka kerangka konseptual ini dimaksudkan untuk menjelaskan makna teori yang digunakan atau menjelaskan kata-kata yang masih abstrak pengertiannya, sehingga dapat membantu peneliti maupun pembaca untuk lebih memahami.

Selanjutnya kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Faktor-faktor tersebut yang dirasakan dapat meningkatkan penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga kontribusi individu terhadap organisasi dalam proses pencapaian tujuan dapat diketahui. Untuk memudahkan pemahaman, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan paparan tentang kerangka konseptual, tujuan penelitian dan kajian teoritis yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen STAIN Jember;
2. Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen STAIN Jember;
3. Variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen STAIN Jember.

# BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Obyek Penelitian dan Rancangan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, kerangka konseptual dan rumusan hipotesis penelitian di muka, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *Hypothesis testing*. Disamping itu, karena kategori fenomena yang diteliti penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (1994:38) penelitian kategori asosiatif adalah penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Atas dasar pola relasional kausalitas maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel yang mempengaruhi, disebut variabel independen, dan variabel yang dipengaruhi, disebut variabel dependen. Variabel independen terdiri pendidikan dan latihan, pengalaman, penghargaan, dan kontrol sedangkan sebagai variabel dependen adalah kinerja dosen.

### B. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan *population research* atau sensus dalam menentukan obyek penelitian, yakni seluruh Dosen STAIN Jember yang berjumlah sekitar 119 orang. Sedangkan daya yang dapat terkumpul sekitar 102 orang

sehingga penelitian ini menggunakan data populasi sebanyak 102.

Populasi seperti dikatakan Nur & Bambang (1999: 155), adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sedangkan Sugiyono (1994: 57) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemungkinan ditarik kesimpulan

### **C. Tehnik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan untuk pengujian hipotesis penelitian, sedangkan data sekunder diperlukan untuk memberikan penjelasan (diskriptif) tentang obyek penelitian.

Adapun tehnik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Angket**

Dalam pengumpulan data dipergunakan daftar pertanyaan (angket) yang disebar kepada seluruh responden.

#### **2. Wawancara**

Selain angket diperlukan pula wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan harapan memperoleh informasi yang dibutuhkan, misalnya wawancara dengan Ketua, Pembantu Ketua atau Kepala Bagian Administrasi. Informasi yang diperoleh memperjelas



atau mendukung jawaban yang disampaikan melalui kuesioner.

### 3. Dokumentasi

Pengumpulan data keterangan yang diperoleh dari dokumen atau catatan di STAIN Jember tentang data yang diperlukan.

## **D. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel**

### **(1) Identifikasi Variabel**

Berdasarkan identifikasi pengaruh variabel pendidikan dan latihan, pengalaman, penghargaan, dan kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember, digunakan analisis Regresi Linear Berganda.

Terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu variabel tergantung (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*), dimana variabel tergantung diberi simbol Y dan variabel bebas diberi simbol X.

1. Variabel tergantung (*dependent variable*), adalah kinerja dosen STAIN Jember;
2. Variabel bebas (*independent variable*), adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dosen STAIN Jember yaitu
  - a.  $X_1$  = Pendidikan dan latihan;
  - b.  $X_2$  = Pengalaman;
  - c.  $X_3$  = Penghargaan;
  - d.  $X_4$  = Kontrol.

## **(2) Definisi Operasional Variabel**

Menurut Singarimbun (1995:232), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dalam judul penelitian mengandung suatu konsep, batasan definisi yang pengertiannya masih bersifat umum, abstrak, dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan masih sulit pengukurannya walaupun sudah dijabarkan dalam pustaka.

Berdasarkan kerangka konseptual, maka unsur-unsur dari variabel yang ditampilkan, sebagai berikut :

### **1. Pendidikan dan Pelatihan (X1)**

Adalah upaya yang dilakukan oleh STAIN Jember untuk memberikan rangsangan sebagai upaya peningkatan prestasi kerja. Sedangkan item- itemnya, sebagai berikut :

- a. Kesempatan mengikuti Diklat;
- b. Dukungan atasan untuk mengikuti studi lanjut;
- c. Frekuensi mengikuti Diklat.

### **2. Pengalaman (X2)**

Adalah upaya yang dilakukan Oleh individu (dosen) dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan item-itemnya, sebagai berikut :

- a. Lama pengabdian;
- b. Kesesuaian tingkat pendidikan;
- c. Masa pengabdian yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik.

### 3. Penghargaan (X3)

Adalah upaya yang dilakukan Oleh STAIN Jember untuk memberikan rangsangan sebagai upaya peningkatan prestasi kerja. Sedangkan item- itemnya, sebagai berikut :

- a. Pengakuan atasan;
- b. Peningkatan prestasi;
- c. Penghargaan yang diterima.

### 4. Pendidikan dan Pengajaran ( $Y_1$ )

Adalah merupakan tugas yang dilakukan Oleh seorang dosen sesuai dengan tugas dan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sedangkan item-itemnya, scbagai berikut :

- a. Memberikan kuliah dan menguji di tiap semester;
- b. Membimbing kegiatan akademik/seminar mahasiswa tiap semester;
- c. Membimbing pembuatan makalah mahasiswa tiap semester;
- d. Menguji skripsi tiap semester;
- e. Mengajar melebihi beban Wajib mengajar yang diberikan pada tiap scmester;
- f. Kelebihan beban mengajar tiap semester.

### 5. Penelitian ( $Y_2$ )

Adalah merupakan tugas pokok yang dilakukan Oleh seorang dosen sesuai dengan tugas dan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sedangkan item-itemnya, sebagai berikut :

- a. Pemberian kesempatan untuk mengadakan penelitian;

- b. Menggunakan kesempatan mengadakan penelitian yang difasilitasi oleh STAIN Jember;
- c. Mengadakan penelitian yang difasilitasi oleh lembaga di luar STAIN Jember
- d. Mengadakan penelitian dengan biaya sendiri/mandiri;
- e. Frekuensi mengadakan penelitian.

#### 6. Pengabdian Kepada Masyarakat ( $Y_3$ )

Adalah merupakan tugas pokok yang dilakukan oleh seorang dosen sesuai dengan tugas dan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sedangkan item-itemnya, sebagai berikut :

- a. Pemberian kesempatan untuk mengadakan/melakukan pengabdian kepada masyarakat;
- b. Keaktifan dalam program pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai oleh STAIN Jember;
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat atas permintaan instansi di luar STAIN Jember;
- d. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat atas inisiatif sendiri;
- e. frekuensi melaksanakan pengabdian kepada masyarakat atas inisiatif sendiri.

Keseluruhan variabel yang diteliti dinyatakan dalam skala pengukuran ordinal karena lebih banyak menjurus pada sikap pegawai yang termasuk dalam pengukuran Skala Likert dengan 4 pilhan jawaban sesuai dengan item-item yang diteliti.

## **E. Penentuan Skor dan Uji Validitas serta Reliabilitas Instrumen**

### **a. Penentuan Skor**

Data yang terkumpul kemudian dilakukan pengukuran dan pembagian skor dengan memakai *skala Likert*. Skala ini berhubungan dengan sikap, pendapat dan persepsi seseorang terhadap suatu obyek. Dalam penentuan skor dibuat kriteria 5 pilihan jawaban sesuai dengan item-item yang diteliti.

### **b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Sebagaimana dimaklumi bahwa data mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi suatu penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

#### **1. Validitas**

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Ancok, berpendapat sebagaimana disitir Oleh Singarimbun dan Efendi (1995:122), validitas rnenunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan adalah alat pengukur yang valid, bila dipakai untuk mengukur berat. Tetapi timbangan, bukanlah alat pengukur yang

valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Namun lebih jauh Sugiyono (1994:97), mengingatkan bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah diuji validitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid, Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi obyek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen. Cara pengujian validitas instrumen adalah menghitung korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan menggunakan rumus Teknik Korelasi “*Produk moment*” dengan rumus

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

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai -r . cara melihat angka kritik adalah dengan melihat hasil N-2, dengan  $\alpha = 0,05$ . jika angka korelasi yang diperoleh (r), lebih besar dari angka kritik tabel, maka butir adalah valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Efendi, 1995:140). Sedangkan Sugiyono (1994:97), berpendapat bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel. Oleh sebab itu pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya.

Penggunaan Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui keterandalan dari instrumen kuesioner yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Salah satunya adalah dengan menggunakan Tehnik Belah Dua untuk jumlah item yang cukup besar dengan melakukan kerjanya sebagai berikut: a). Item-item yang valid dikumpulkan menjadi satu, sedangkan yang tidak valid dibuang; 2). Membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua belahan, dengan mengelompokkan item yang bernomor ganjil ke dalam belahan pertama dan yang bernomor genap pada belahan kedua; 3). Skor untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan; 4). Mengkorelasi skor pada belahan pertama dengan skor pada belahan kedua dengan rumus korelasi "Product Moment" ;5). Mencari angka reabilitas untuk keseluruhan item tanpa dibelah dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tot} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}$$

dimana :

$r_{tot}$  = angka reliabilitas keseluruhan item

$r_{tt}$  = angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

## **F. Metode Analisis Data**

Setelah data dikumpulkan, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah menganalisis data tersebut sesuai dengan metode yang ada, agar data mentah tersebut dapat dipahami, sekaligus untuk menjawab permasalahan yang telah diajukan sebelumnya

Analisis diskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan, kontrol dan kinerja dosen STAIN Jember. Sedangkan untuk menjelaskan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan, kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember, dianalisis secara statistik dengan menggunakan Regresi Linear Berganda yang perhitungannya menggunakan program SPSS 17.00 for Window. Teknik analisis ini digunakan karena secara konseptual antara variabelnya mempunyai hubungan kausal.

Selanjutnya untuk keperluan penolakan atau penerimaan hipotesis, penelitian menggunakan taraf signifikansi  $P < 0,05$  berarti secara bersama-sama variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan, Untuk menguji hipotesa yang telah ditentukan dengan menggunakan metode:

### **1. Analisa Regresi Linier Berganda**

Untuk menguji hipotesa pertama dan kedua digunakan Analisa Regresi Linear Berganda yaitu untuk menguji tingkat pengaruh antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas, dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e_i$$



Dimana :

$Y$  = Kinerja.

$X_1$  = Pendidikan dan pelatihan

$X_2$  = Pengalaman

$X_3$  = Penghargaan

$X_4$  = Kontrol

$\beta_0 \dots \beta_n$  = Koefisien Regresi

$e_i$  = Variabel pengganggu

Di dalam Analisa Regresi Berganda terdapat beberapa uji statistik sebagai berikut:

a. Uji - F (F-Test)

Dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel - variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinan berarti semakin besar pula pengaruh itu terjadi. Koefisien determinan menunjukkan berapa persen fluktuasi atau variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan atau disebabkan oleh variabel bebas. Koefisien determinan adalah koefisien korelasi yang dikuadratkan ( $R^2$ ). Hipotesanya adalah:

$H_0$  = Variabel bebas secara serempak tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a$  = Variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. .

Pembuktiannya dengan mengamati hasil F hitung pada  $\alpha = 0,05$ . apabila nilai F hitung lebih dari F tabel, maka  $H_0$  ditolak atau dengan melihat nilai signifikansinya  $P < \alpha$

b. Uji-t (T-Test) .

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial (satu persatu) terhadap variabel terikat dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$ , maka hipotesanya :

$H_0$  =Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

$H_a$  =Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Pemuktiannya dapat diketahui dengan mengamati nilai t hitung, apabila t hitung  $>$  t tabel atau  $P < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

$H_a$  = terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Pembuktiannya dapat diketahui dengan mengamati nilai t hitung, apabila t hitung  $>$  t tabel atau  $P < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

## 2. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya agar supaya diperoleh nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari persamaan Regresi Linear berganda yang menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*), maka pelaksanaannya harus memenuhi beberapa asumsi klasik (Gujarati, 1991: 172), scbagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal, Suatu data memiliki variabel berdckatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal prabability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan

keputusannya adalah : 1). Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas; 2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinier

Yang dimaksud dengan uji multikolinier adalah adanya korelasi linier diantara dua atau lebih variabel bebas tidak boleh terjadi. Jika diantara visual bebas satu dengan yang telah terjadi korelasi maka dikatakan tidak terjadi. Jika dari variabel bebas satu dengan yang lain tidak terjadi korelasi maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Suatu model bebas multikolinieritas apabila memenuhi beberapa syarat : a). Mempunyai nilai VIF (*Variance inflation Factor*) di sekitar angka 1; b). Mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1; c). Korelasi antar variabel bebas (independent) haruslah lemah (di bawah 0.5).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Artinya varian dalam model tidak sama. Konsukwensi adanya Heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penafsiran (Estimator) yang diperoleh tidak efisien. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah distandardized.

Dasar pengambilan keputusan : 1). *Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian*

*menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas; dan b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.*

# BAB IV

## HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### **A. Hasil Penelitian dan Analisis**

#### (1) Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua dosen STAIN Jember yang berpangkat Penata Muda/Asisten Ahli sampai dengan Pembina Utama Muda/Lektor Kepala. Jumlah seluruh dosen STAIN Jember tahun 2012 sebanyak 102 orang.

Adapun deskripsi dari masing-masing responden dapat ditegaskan sebagai berikut:

#### 1. Jenjang pendidikan responden

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Oleh sebab itu semakin tinggi pendidikan karyawan semakin tinggi kreativitas kerjanya yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerjanya, secara lengkap distribusi pendidikan dosen STAIN Jember dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Program S-1		
2	Program S-2	90	88,2 %
3	Program S-3	12	
	Jumlah	102	100%

Sumber: STAIN Jember, 2012

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini latar belakang pendidikannya sebagian besar adalah Program S-2 yaitu sebanyak 88,2 %, dan sisanya 11,8 % adalah Program S-3. Untuk responden yang berpendidikan Program KS-I sudah tidak ada.

Komposisi jenjang pendidikan di atas menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan dosen STAIN Jember cukup mendukung dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

## 2. Jabatan fungsional

Jabatan fungsional dosen STAIN Jember secara lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Distribusi Responden Menurut Jenjang Fungsional

No	Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase
1	(Guru Besar)	4	3,9 %

2	Lektor Kepala	44	43,1 %
3	Lektor	31	30,4 %
4	Asisten Ahli	23	22,5 %
	Jumlah	102	100%

Sumber: STAIN Jember, 2012

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan fungsional Lektor Kepala, yaitu 44 orang (43,1 %); Lektor sebanyak 31 orang (30,4 %), Asisten Ahli sebanyak 23 orang (22,5%) dan sisanya Guru Besar 4 orang (3,9 %). Hal ini menggambarkan pula bahwa mereka mempunyai jabatan fungsional yang memadai dalam kaitannya melaksanakan tugas sebagai dosen.

### 3. Umur

Umur dosen STAIN Jember secara lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Umur

	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	16	15,69 %
2	31 -40 Tahun	36	32,29 %
3	41 - 50 Tahun	33	32,35 %
4	51 - 60 Tahun	12	11,76 %
5	61 -ke atas	5	4,90 %
	Jumlah	102	100 %

Sumber: STAIN Jember, 2012

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa umur dosen STAIN Jember sebagian besar berkisar antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 36 orang (32,29 %), sedangkan yang berumur 41-50 tahun sebanyak 33 orang (32,35 %); yang berumur antara 20 - 30 tahun sebanyak 16 orang (15,69 %); berumur antara 51 - 60 tahun sebanyak 12 orang (11,76 %) dan yang berumur 61 tahun ke atas sebanyak 5 orang (4,90 %) Hal ini menggambarkan adalah tingkat umur dosen STAIN Jember sangat memadai yaitu pada masa kematangan berkisar 31-40 tahun jumlahnya 36 orang (32,29 %). Kondisi inilah yang dapat memberikan motivasi kepada mereka untuk meningkatkan kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 4. Masa kerja

Masa kerja dosen STAIN Jember secara lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	01-10Tahun	48	47,06 %
2	11 - 20 Tahun	30	29,41 %
3	21 - 30 Tahun	16	15,69 %
4	31 - ke atas	8	7,84 %
	Jumlah	102	100%

Sumber: STAIN Jember, 2012



Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja dosen STAIN Jember sebagian besar berkisar antara 01 -10 tahun sebanyak 48 orang (47,06 %), sedangkan yang mempunyai masa kerja 11 -20 tahun sebanyak 30 orang (29,41 %); yang mempunyai masa dinas 21-30 tahun sebanyak 16 orang (15,69 %); dan masa kerja di atas 31 tahun sebanyak 8 orang (7,84 %). Hal ini menggambarkan pula bahwa mcrcka mempunyai pengalaman kerja yang belum matang untuk melaksanakan tugasnya dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar di STAIN Jember.

## **B. Analisis Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrumen penelitian dikatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat menghasilkan pengukuran yang relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali terhadap obyek yang sama.

Untuk mengetahui suatu instrumen penelitian valid maka dilakukan pengujian dengan mempergunakan teknik korelasi product moment yang dikerjakan dengan mcnggunakan program SPSS *for Windows* versi 17.0, Valid tidaknya indikator (item) dari daftar pertanyaan diajukan ditentukan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dikatakan valid. untuk menghitung  $r$  tabel, yaitu  $df = \text{jumlah kasus} - 2$ , atau dalam kasus ini  $df = 102 - 2 = 100$ , dengan tingkat signifikansi  $5\% = 0,1946$ .

Instrumen dikatakan reliabel apabila dapat mcngukur variabel dengan hasil yang dapat dipercaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpul data karena sudah dianggap baik (Suharsini Arikunto, 1991:106). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  Alpha Positif dan  $r$  Alpha lebih besar  $r$  Tabel, maka butir atau variabel tersebut Reliabel;
- b. Jika  $r$  Alpha Positif dan  $r$  Alpha lebih kecil  $r$  Tabel, maka butir atau variabel tersebut Tidak Reliabel.

Pengujian instrumen penelitian baik dari validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 102 responden diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) Pada Tingkat Kepercayaan = 0.05

no	Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlatio n	r Tabel, dengan Sig.0,05	Status
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	X1			
	Butir 1 (X11)	0,846	0,195	Valid
	Butir 2 (X12)	0,850	0,195	Valid
	Butir 3 (X13)	0,842	0,195	Valid
2	X2			
	Butir 1 (X21)	0,901	0,195	Valid
	Butir 2 (X22)	0,917	0,195	Valid
	Butir 3 (X23)	0,815	0,195	Valid

3	X3			
	Butir 1 (X31)	0,719	0,195	Valid
	Butir 2 (X32)	0,867	0,195	Valid
	Butir 3 (X33)	0,876	0,195	Valid
4	X4			
	Butir 1 (X41)	0,667	0,195	Valid
	Butir 2 (X42)	0,850	0,195	Valid
	Butir 3 (X43)	0,790	0,195	Valid
5	Y1			
	Butir 1 (Y11)	0,598	0,195	Valid
	Butir 2 (Y12)	0,752	0,195	Valid
	Butir 3 (Y13)	0,577	0,195	Valid
	Butir 4 (Y14)	0,626	0,195	Valid
	Butir 5 (Y15)	0,539	0,195	Valid
	Butir 6 (Y16)	0,426	0,195	Valid
6	Y2			
	Butir 1 (Y21)	0,708	0,195	Valid
	Butir 2 (Y22)	0,634	0,195	Valid
	Butir 3 (Y23)	0,675	0,195	Valid
	Butir 4 (Y24)	0,756	0,195	Valid
	Butir 5 (Y25)	0,809	0,195	Valid
7	Y3			
	Butir 1 (Y31)	0,610	0,195	Valid
	Butir 2 (Y32)	0,761	0,195	Valid
	Butir 3 (Y33)	0,908	0,195	Valid
	Butir 4 (Y34)	0,878	0,195	Valid
	Butir 5 (Y35)	0,872	0,195	Valid

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (Pendidikan dan Latihan), variabel  $X_2$  (Pengalaman),  $X_3$  (Penghargaan),  $X_4$  (Kontrol) dan variabel Y (Kinerja) Yang terdiri dari :  $Y_1$  (Pendidikan dan

Pengajaran),  $Y_2$  (Penelitian) dan  $Y_3$  (Pengabdian pada Masyarakat) beberapa pertanyaan yang ada pada masing-masing variabel tersebut mempunyai koefisien *Corrected Item Total Correlation* tingkat signifikan 0,05 ( $r$  hitung) > dari  $r$  tabel pada derajat kebebasan 0,05 dengan  $N = 102$  (angka tabel 0,195) berarti instrumen tersebut adalah valid. Ini berarti bahwa semua instrumen baik untuk variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)

No	Butir Pertanyaan	Koefisien Alpha	Status
(1)	(2)	(3)	(4)
1	X1 Butir 1 (X11) Butir 2 (X12) Butir 3 (X13)	0,845	Reliabel
2	X2 Butir 1 (X21) Butir 2 (X22) Butir 3 (X23)	0,856	Reliabel
3	X3 Butir 1 (X31) Butir 2 (X32) Butir 3 (X33)	0.835	

4	X4 Butir 1 (x41) Butir 2 (x42) Butir 3 (x43)	0,813	Reliabel
5	Y1 Butir 1 (y11) Butir 2 (y12) Butir 3 (y13) Butir 4 (y14) Butir 5 (y15) Butir 6 (y16)	0,732	Reliabel
6	Butir 1 (y21) Butir 2 (y22) Butir 3 (y23) Butir 4 (y24) Butir 5 (y25)	0,782	Reliabel
7	Butir 1 (y31) Butir 2 (y32) Butir 3 (y33) Butir 4 (y34) Butir 5 (y35)	0,808	Reliabel

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* ( $\alpha$ ) < 0,6 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan Yang berbeda (Imam Ghozali, 2006)

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) yang cukup besar yaitu  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### C. Hasil Analisis Data

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan latihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol terhadap kinerja dosen di STAIN Jember. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu analisis regresi berganda.

#### (I) Analisis statistik deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebabkan dan berisikan variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan, kontrol dan variabel kinerja dosen.

#### 1. Variabel Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ )

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ )

No	Variabel $X_1$	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	Butir 1	6	5,9	2	2,0	20	19,6	38	37,3	36	35,3
2	Butir 2	8	7,8	4	3,9	8	7,8	54	52,9	28	27,5
3	Butir 3	4	3,9	2	2,0	18	17,6	39	38,2	39	38,2

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  pertanyaan 1 tentang apakah responden suatu waktu pernah ditawari untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Dari 102 responden terdapat 6 responden (5,9 %) yang menyatakan tidak pernah; sebanyak 2 responden (2,0 %) menyatakan pernah sekali; 20 responden (19,6 %) menyatakan pernah dua kali, sebanyak 38 responden (37,3 %) menyatakan lebih dari dua kali dan 36 responden (35,3%) menyatakan sering kali. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa dosen di STAIN pernah beberapa kali ditawari untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang berkenaan dengan tugas. Diharapkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Item variabel  $X_1$  pertanyaan 2 tentang perasaan responden bila mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dari 102 responden terdapat 8 responden (7,8%) yang menyatakan sangat tidak senang, 4 responden (3,9 %) menyatakan tidak senang, 8 responden (7,8 %) biasa saja, 54 responden (52,9 %) menyatakan senang, dan 28 responden (27,5%) sangat senang. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa perasaan responden bila mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan (diklat) adalah senang,

sehingga perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk mengikutsertakan para dosen mengikuti diklat sesuai dengan bidangnya agar peningkatan kinerja dapat ditingkatkan

Item variabel pertanyaan 3 tentang berapa kali responden mengikuti diklat yang berkenaan dengan tugas sebagai dosen. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9 %) yang menyatakan 0 kali (tidak pernah), 2 responden (2,0 %) menyatakan 1 kali, 18 responden (17,6%) menyatakan 2-3 kali, 39 responden (38,2 %) menyatakan 4-5 kali dan 39 responden (38,2%) menyatakan lebih dari 5 kali. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa tentang berapa kali responden mengikuti diklat yang berkenaan dengan tugas sebagai dosen adalah 4-5 kali.

## 2. Variabel Pengalaman

Tabel 4.8  
Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman (X)

NO	Variabel	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	4	3,9	4	3,9	14	13,7	35	34,3	LI.5	I
2	Butir 2	4	3,9	4	3,9	17	16,7	29	28,4	48	47,1
3	Butir 3	4	3,9	6	5,9	10	9,8	44	43,1	38	37,3



Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa item variabel  $X_2$  pertanyaan 1 tentang berapa tahun masa pengabdian responden sebagai dosen di STAIN Jember dan atau di luar STAIN Jember. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) yang menyatakan 1-3 tahun, 4 responden (3,9%) yang menyatakan 4-6 tahun, 14 responden (13,7%) menyatakan 7-9 tahun, 35 responden (34,3%) menyatakan 9-11 tahun dan 45 responden (44,1%) menyatakan lebih dari 11 tahun. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa masa pengabdian responden sebagai dosen di STAIN Jember dan atau di luar STAIN Jember lebih dari 11 tahun.

Item  $X_2$  pertanyaan 2 tentang pendapat responden apakah masa pengabdian berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan sangat tidak berpengaruh, 4 responden (3,9%) menyatakan tidak berpengaruh, 17 responden (16,7 %) menyatakan berpengaruh, 29 responden (28,4%) menyatakan sering berpengaruh dan 48 responden (47,1 %) menyatakan sangat berpengaruh. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan sangat berpengaruh, masa pengabdian dengan pelaksanaan tugas.

Item  $X_2$  pertanyaan 3 tentang pendapat responden berapa tahun masa pengabdian yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) yang menyatakan 1-3 tahun, 6 responden (5,9%) yang menyatakan 4-6 tahun, 10 responden (9,8%) yang menyatakan 7-9 tahun, 44 responden (43,1%) menyatakan 9-11 tahun dan 38 responden (37,2%) menyatakan lebih dari 11 tahun. Sehingga

secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan masa pengabdian yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik adalah 7-9 tahun.

### 3. Variabel Penghargaan ( $X_3$ )

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Item Variabel Penghargaan ( $X_3$ )

No	Variabel $X_3$	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	4	3,9	1	1,0	32	31,4	33	32,4	32	31,4
2	Butir 2	4	3,9	3	2,9	14	13,7	30	29,4	51	50,0
3	Butir 3	4	3,9	2	2,0	7	6,9	39	38,2	50	49,0

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa item variabel  $X_3$  pertanyaan 1 tentang adakah penghargaan dari STAIN Jember dan atau di luar STAIN Jember atas keberhasilan atau kinerja responden. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) yang menyatakan tidak pernah ada, dan 1 responden (1,0 %) yang menyatakan pernah ada. 32 responden (31,4%) menyatakan beberapa kali ada, 33 responden (32,4%) sering ada dan 32 responden (31,4%)

menyatakan selalu ada. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa penghargaan dari STAIN Jember dan atau di luar STAIN Jember atas keberhasilan atau kinerja responden sering ada pemberian penghargaan.

Item  $X_3$  pertanyaan 2 tentang berapa kali responden menerima penghargaan dari STAIN Jember dan atau diluar STAIN Jember atas keberhasilan kinerjanya. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan 0 kali, 3 responden (2,9%) menyatakan 1 kali, 14 responden (13,7%) menyatakan 2-3 kali, dan 30 responden (29,4%) menyatakan 4-5 kali dan 51 responden (50,0%) menyatakan lebih dari 6 kali. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember pernah menerima penghargaan dari STAIN Jember dan atau diluar STAIN Jember atas keberhasilan kinerjanya.

Item  $X_3$  pertanyaan 3 tentang apakah responden menyukai penghargaan itu ?. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) yang menyatakan sangat tidak menyukai, 2 responden (2,0%) yang menyatakan tidak menyukai, 7 responden (6,9%) yang menyatakan menyukai, 39 responden (38,2%) yang menyatakan sering menyukai, dan 50 responden (49,0%) menyatakan selalu menyukai. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan selalu menyukai penghargaan dari STAIN Jember dan atau diluar STAIN Jember atas keberhasilan kinerjanya

#### 4. Variabel Kontrol ( $X_4$ )

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kontrol ( $X_4$ )

NO	Variabel	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	4	3,9	2	2,0	18	17,6	39	38,2	39	38,2
2	Butir 2	4	3,9	4	3,9	17	16,7	29	28,4	48	47,1
3	Butir 3	4	3,9	6	5,9	10	9,8	44	43,1	38	37,3

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa item variabel  $X_4$  pertanyaan 1 tentang apakah atasan langsung responden pernah melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 2 responden (2,0%) menyatakan pernah sekali, 18 responden (17,6%) menyatakan pernah dua kali, 39 responden (38,2%) menyatakan sering, dan 39 responden (38,2%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa atasan langsung responden sering melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas.

Item variabel  $X_4$  pertanyaan 2 tentang apakah selain atasan langsung seperti dosen, mahasiswa atau masyarakat

pernah melakukan kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 4 responden (3,9%) menyatakan pernah, 17 responden (16,7%) menyatakan pernah dua kali, 29 responden (28,4%) menyatakan sering dan 48 responden (47,1%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selain atasan langsung seperti dosen, mahasiswa atau masyarakat selalu melakukan kontrol terhadap kinerja dosen STAIN Jember.

Item variabel X4 pertanyaan 3 tentang apakah responden menyukai adanya pembinaan/kontrol dari atasan atau pihak lain. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan sangat tidak menyukai, 6 responden (5,9%) menyatakan tidak menyukai, 16 responden (15,7%) menyatakan biasa saja, 44 responden (43,1%) menyatakan menyukai dan 38 responden (37,3%) yang menyatakan selalu menyukai. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa menyukai adanya pembinaan/kontrol dari atasan atau pihak lain.

## 5. Variabel Kinerja (Y)

### a. Pendidikan dan Pengajaran ( $Y_1$ )

. Tabel 4.11

#### Distribusi Frekuensi Item Variabel Y, Pend. & Pengajaran

NO	Variabel YI	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	-	-	8	7,8	14	13,7	35	34,3	45	44,1
2	Butir 2	4	3,9	4	3,9	16	15,7	28	27,5	50	49,0
3	Butir 3	6	5,9	2	2,0	10	9,8	46	45,1	38	37,3
4	Butir 4	10	9,8	7	6,9	9	8,8	50	49,0	26	25,5
5	Butir 5	6	5,9	3	2,9	19	18,6	38	37,3	36	35,3
6	Bucir 6	9	8,8	3	2,9	6	5,9	52	51,0	32	31,4

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa item variabel pertanyaan 1 tentang apakah responden pernah memberikan kuliah dan menguji ditiap semester. Dari respondcn terdapat 8 responden (7,8%) menyatakan pernah, 14 responden (13,7%) menyatakan pernah dua kali, 35 respondcn (34,3%) menyatakan sering, dan 45 responden (44,1 %) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember

menyatakan bahwa selalu memberikan kuliah dan menguji ditiap semester.

Item variabel  $Y_1$  pertanyaan 2 tentang apakah responden pernah membimbing kegiatan akademik/seminar mahasiswa tiap semester ?. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 4 responden (3,9%) menyatakan pernah, 16 responden (15,7%) menyatakan pernah dua kali, 28 responden (27,5%) menyatakan sering dan 50 responden (49,0%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selalu membimbing kegiatan akademik/seminar mahasiswa tiap semester.

Item variabel  $Y_1$  pertanyaan 3 tentang apakah responden pernah membimbing pembuatan makalah mahasiswa pada tiap semester ?. Dari 102 responden terdapat 6 responden (5,9%) menyatakan tidak pernah, 2 responden (2,0%) menyatakan pernah, 10 responden (9,8%) menyatakan pernah dua kali, 46 responden (45,1%) menyatakan sering dan 38 responden (37,3%) yang menyatakan selalu. sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa sering membimbing pembuatan makalah mahasiswa pada tiap semester.

Item variabel  $Y_1$  pertanyaan 4 tentang apakah responden pernah menguji skripsi mahasiswa tiap semester ?. Dari 102 responden terdapat 10 responden (9,8%) menyatakan tidak pernah, 7 responden (6,9%) menyatakan pernah, 9 responden (8,8%) menyatakan pernah dua kali, 50 responden (49,0%) menyatakan sering dan 26 responden (25,5%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para

dosen STAIN Jember menyatakan bahwa sering menguji skripsi mahasiswa tiap semester.

Item variabel  $Y_1$  pertanyaan 5 tentang apakah responden pernah mengajar melebihi beban wajib mengajar yang diberikan pada tiap semester. Dari 102 responden terdapat 6 responden (5,9%) menyatakan tidak pernah, 3 responden (2,9%) menyatakan pernah, 19 responden (18,6%) menyatakan pernah dua kali, 38 responden (37,3%) menyatakan sering dan 36 responden (35,3%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa sering mengajar melebihi beban wajib mengajar yang diberikan pada tiap semester.

Item variabel  $Y_1$  pertanyaan 6 tentang kalau ada kelebihan, berapa SKS yang responden dapatkan pada tiap semester ?. Dari 102 responden terdapat 9 responden (8,8%) menyatakan 1-4 SKS, 3 responden (2,9%) menyatakan 5-8 SKS dan 6 responden (5,9) yang menyatakan 9-12 SKS. 52 responden (51,0%) menyatakan 13-15 SKS, dan 32 responden (31,4%) menyatakan lebih dari 15 SKS. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan kelebihan mengajar pada tiap semester adalah 13-15SKS.



b. Penelitian (Y2)

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Item Variabel Y, Penelitian (Y<sub>2</sub>)

No	Variabel 1 Y <sub>2</sub>	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	6	5,9	2	2,0	10	9,8	46	45,1	38	37,3
2	Butir 2	4	3,9	2	2,0	18	17,6	39	38,2	39	38,2
3	Butir 3	8	7,8	2	2,0	8	7,8	32	31,4	52	51,0
4	Butir 4	4	3,9	3	2,9	14	13,7	30	29,4	51	50,0
5	Butir 5	4	3,9	2	2,0	7	6,9	39	38,2	50	49,0

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa item variabel Y<sub>2</sub> pertanyaan 1 tentang apakah di STAIN Jember responden pernah diberikan kesempatan penelitian ?. Dari 102 responden terdapat 6 responden menyatakan tidak pernah, 2 responden (2,0%) menyatakan pernah, 10 responden (9,8%) menyatakan pernah dua kali, 46 responden (45,1%) menyatakan sering dan 38

responden (37,3%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa sering diberikan kesempatan penelitian.

Item variabel  $Y_2$  pertanyaan 2 tentang apakah responden pernah mempergunakan kesempatan mengadakan penelitian yang difasilitasi oleh STAIN Jember ?. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 2 responden (2,0%) menyatakan pernah, 18 responden menyatakan pernah dua kali, 39 responden (38,2%) menyatakan sering dan 39 responden (38,2%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa sering mempergunakan kesempatan mengadakan penelitian yang difasilitasi oleh STAIN Jember.

Item variabel  $Y_2$  pertanyaan 3 tentang apakah responden pernah mempergunakan kesempatan mengadakan penelitian yang difasilitasi oleh lembaga di luar STAIN Jember ? Dari 102 responden terdapat 8 responden (7,8%) menyatakan tidak pernah, 2 responden (2,0%) menyatakan pernah, 8 responden (7,8%) menyatakan pernah dua kali, 32 responden (31,4%) menyatakan sering dan 52 responden (51,0%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selalu mempergunakan kesempatan mengadakan penelitian yang difasilitasi oleh lembaga di luar STAIN Jember.

Item variabel  $Y_2$  pertanyaan 4 tentang apakah responden pernah mengadakan penelitian dengan biaya sendiri/mandiri Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 3 responden (2,9%) menyatakan pernah, 14

responden (13, 7%) menyatakan pernah dua kali, 30 responden (29,4%) menyatakan sering dan 51 responden (50,0%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selalu mengadakan penelitian dengan biaya sendiri/mandiri.

Item variabel  $Y_2$  pertanyaan 5 selama responden menjadi dosen, berapa kali mengadakan penelitian ?. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan 1-3 kali, 2 responden (2,0%) menyatakan 4-6 kali, 7 responden (6,9%) menyatakan 7-9 kali, 39 responden (38,2%) menyatakan 10-12 kali, dan 50 responden (49,0%) yang menyatakan lebih dari 12 kali Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selama menjadi dosen sudah lebih dari 12 kali mengadakan penelitian

### C. Pengabdian Kepada Masyarakat ( $Y_3$ )

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi Item Variabel Y, Pengab. Kpd. Masyr. ( $Y_3$ )

NO	Variabel $Y_3$	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	4	3,9	2	2,0	18	17,6	39	38,2	39	38,2
2	Butir 2	4	3,9	2	2,0	19	18,6	37	36,3	40	39,2
3	Butir 3	4	3,9	3	2,9	13	12,7	28	27,5	54	52,9

4	Butir 4	4	3,9	3	2,9	14	13,7	30	29,4	51	50,0
5	Butir 5	4	3,9	2	2,0	7	6,9	39	38,2	50	49,0

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa item variabel  $Y_3$  pertanyaan 1 tentang apakah di STAIN Jember responden pernah diberi kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 2 responden (2,0%) menyatakan pernah, 18 responden (17,6%) menyatakan pernah dua kali, 39 responden (38,2%) menyatakan sering dan 39 responden (38,2%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa sering diberi kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Item variabel  $Y_3$  pertanyaan 2 tentang apakah responden pernah ikut aktif dalam program pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai oleh STAIN Jember ?. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 2 responden (2,0%) menyatakan pernah, 19 responden (18,6%) menyatakan pernah dua kali, 37 responden (36,3%) menyatakan sering dan 40 responden (39,2%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selalu ikut aktif dalam program pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai oleh STAIN Jember

Item variabel  $Y_3$  pertanyaan 3 tentang apakah responden pernah mengikuti program pengabdian kepada masyarakat atas

permintaan instansi di luar STAIN Jember ? , Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 3 responden (2,9%) menyatakan pernah, 13 responden (12,7%) menyatakan pernah dua kali, 28 responden (27,5%) menyatakan sering dan 54 responden (52,9%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selalu mengikuti program pengabdian kepada masyarakat atas permintaan instansi di luar STAIN Jember.

Item variabel  $Y_3$  pertanyaan 4 tentang apakah responden pernah melakukan pengabdian kepada masyarakat atas inisiatif sendiri ?. Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan tidak pernah, 3 responden (2,9%) menyatakan pernah, 14 responden (13,7%) menyatakan pernah dua kali, 30 responden (29,4%) menyatakan sering dan 51 responden (50,0%) yang menyatakan selalu. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa selalu melakukan pengabdian kepada masyarakat atas inisiatif sendiri.

Item variabel  $Y_3$  pertanyaan 5 berapa kali responden melakukan pengabdian kepada masyarakat atas inisiatif sendiri itu Dari 102 responden terdapat 4 responden (3,9%) menyatakan 1-3 kali, 2 responden (2,0%) menyatakan 4-6 kali, 7 responden (6,9%) menyatakan 7-9 kali, 39 responden (38,2%) menyatakan 10-12 kali dan 50 responden (49,0%) yang menyatakan lebih dari 12 kali. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIN Jember menyatakan bahwa melakukan pengabdian kepada masyarakat atas inisiatif sendiri sebanyak lebih dari 12 kali. .

## (2) Analisis statistik inferensial

, Tahapan-tahapan untuk melakukan analisis statistik inferensial dapat dilakukan sebagai berikut:

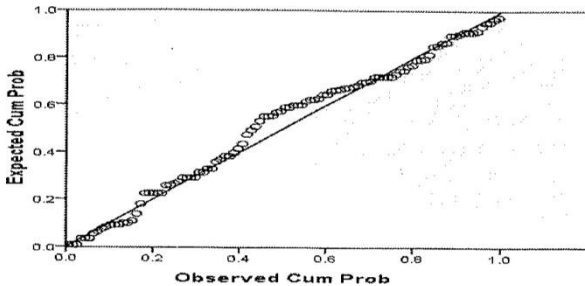
### a. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Persyaratan Analisis)

Untuk memastikan bahan variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis dengan korelasi dan regresi berganda, harus memenuhi beberapa persyaratan uji analisis sebagai berikut:

#### 1) Uji Normalitas

Distribusi normal sangat penting dalam statistik inferensial untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah: a). Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas; b). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas; dan c). Karena data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Gambar 4.1 : Grafik Hasil Uji Normalitas  
Normal P -P Plot Of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kinerja



Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinier

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas, untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa syarat, yaitu : a). Besarnya koefisien VIF (*Variance Inflation factor*), karena koefisien VIF variabel pendidikan dan latihan sebesar 1,849; variabel pengalaman sebesar 1,343; variabel penghargaan sebesar 1,495 dan variabel kontrol sebesar 1,301 adalah di sekitar 1 maka tidak terjadi multikolinieritas; b) Besarnya angka Tolerance, karena koefisien tolerance variabel pendidikan dan latihan sebesar 0,835; variabel pengalaman sebesar 0,810;

variabel penghargaan sebesar 0,940 dan variabel kontrol sebesar 0,807 adalah mendekati 1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3) Heteroskedastisitas

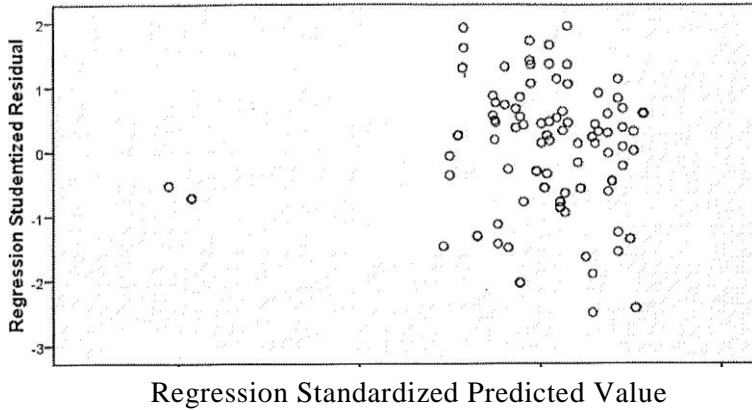
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika *variance* berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Imam Ghozali, 2005 dalam Runiasari, 2008).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen, Dari *Scatter Plots* dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk Iebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2 : Grafik Hasil Ujian Heterokedastisitas  
Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



b. Hasil Analisis Model Regresi.

Fungsi regresi yang dihasilkan dari data yang teruji validitas dan reliabilitasnya dengan program *statistica paketfor social science* (SPSS) versi 17 untuk menganalisis lebih lanjut tentang model regresi dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Persamaan Garis Regresi.

Perhitungan analisis regresi berganda menggunakan SPSS for Windows versi 17.00 tampak pada tabel dibawah ini

Tabel 4.14  
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda Variabel X  
Terhadap Variabel Y

	Koefisien Regresi	Signifikansi
Konstanta	9,252	-
X1	0,600	0,005
x2	0,873	0,038
x3	2,272	0,000
X4	0,851	0,005
Multiple R: = 0,950 R Square = 0,902		F <sub>Hitung</sub> = 224,32 Signifikan F = 0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas maka model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,252 + 0,600 X_1 + 0,873X_2 + 2,272X_3 + 0,851 X_4 + e$$

Persamaan garis regresi linier berganda ini dapat dilihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu yang terdiri pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), pengalaman ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$  dan kontrol ( $X_4$ ) terhadap kinerja dosen STAIN Jember

Penjelasan dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut: 1). Besarnya nilai konstanta (a) menunjukkan nilai yang positif yaitu 9,252, dimana mempunyai arti adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember apabila variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), pengalaman ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ) dan kontrol ( $X_4$ ) tetap atau konstan; 2). Variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) mempunyai nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Pengaruh positif yang diberikan oleh variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) adalah 0,600; variabel pendidikan dan latihan memiliki arti apabila variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) naik satu satuan (1 persen) dan variabel lainnya adalah tetap atau konstan maka variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) akan mempengaruhi kenaikan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 0,600 persen; 3). Variabel pengalaman ( $X_2$ ) mempunyai nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Pengaruh positif yang diberikan oleh variabel pengalaman ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pengalaman adalah 0,873 memiliki arti apabila variabel pengalaman ( $X_2$ ) naik satu satuan (1 persen) dan variabel lainnya tetap atau konstan, maka variabel pengalaman ( $X_2$ ) akan mempengaruhi kenaikan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 0,873 persen; 4). Variabel penghargaan ( $X_3$ ) memiliki nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Hal ini dapat ditunjukkan dari koefisien regresi untuk variabel penghargaan ( $X_3$ ) sebesar 2,272 yang berarti bahwa setiap bertambahnya satu satuan (1 persen) untuk variabel penghargaan ( $X$ ) dan variabel lainnya tetap atau konstan akan mempengaruhi kenaikan kinerja dosen Sekolah

Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 2,272persen; 5). Variabel kontrol ( $X_4$ ) memiliki nilai positif atau pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Hal ini dapat ditunjukkan dari koefisien regresi untuk variabel kontrol ( $X_4$ ) sebesar 0,851 yang berarti bahwa setiap bertambahnya satu satuan (1 persen) untuk variabel kontrol ( $X_4$ ) dan variabel lainnya tetap atau konstan akan mempengaruhi kenaikan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember sebesar 0,851 persen.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas ( $X$ ) yang tidak lain adalah variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) sebesar 1,661, pengalaman ( $X_2$ ) sebesar 1,943, penghargaan ( $X_3$ ) sebesar 2,074 dan kontrol ( $X_4$ ) sebesar 1,952 memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

## 2. Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian garis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar garis regresi penafsiran variabel bebas yang terdiri dari pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), pengalaman ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ) dan kontrol ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember ( $Y$ ) berdasarkan analisis garis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.15  
 Rekapitulasi Pengaruh Variabel Bebas (X)  
 Terhadap Variabel Terikat (Y)  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.95(Y	.902	.898	3.414

- a. Predictors: (Constant), Kontrol, Pend & Pelt, Penghargaan, Pengalaman
- b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square karena variabel bebas lebih dari dua) yang berfungsi untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel terikat diperoleh nilai sebesar 0,896. Adapun besarnya proporsi sumbangan variabel 4 variabel bebas secara simultan adalah: Adjust R Square x 100 % = 0,898 x 100 % =89,8 %.

Angka tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi pendidikan dan latihan (X<sub>1</sub>), pengalaman (X<sub>2</sub>), penghargaan (X<sub>3</sub>) dan kontrol (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama (serentak) menjelaskan (mempengaruhi) perubahan variabel terikat yaitu kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember (Y) sebesar 89,8 %. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa diantara variabel bebas (X<sub>1</sub> sampai dengan X<sub>4</sub>) dan kinerja memiliki hubungan atau kondisi,

namun ada pengaruh variabel lain terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember diluar model ini atau dengan kata lain variabel yang tidak diteliti sebesar 10,2 % yang berasal dari  $100\% - 89,8\% = 10,2\%$  yang ditunjukkan oleh variabel pengganggu ( $e$ ) yang terdapat pada persamaan garis linier berganda di atas. .

### c. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ada dua yang akan diuji dengan menggunakan uji regresi linear berganda secara serentak (*simultan*) dan uji regresi linear berganda parsial. Berikut disajikan hasil hipotesis dengan perincian sebagai berikut:

#### a) Uji Hipotesis Pertama (Uji Hipotesis Serentak)

Hipotesis pertama menyatakan secara serentak ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan dan latihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan uji regresi berganda melalui uji F dimana uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 224.32 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05; sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan, sehingga hipotesis pertama diterima,

b) Uji Hipotesis Kedua (Uji Hipotesis Parsial)

Hipotesis kedua menyatakan variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), pengalaman ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ) dan kontrol ( $X_4$ ) secara parsial mempunyai pengaruh kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Untuk membuktikan kebenarannya perlu diuji dengan menggunakan uji regresi parsial melalui uji t, dimana uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat sekaligus dapat diketahui pula variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Hasil rekapitulasi pengujian hipotesis kedua ini tersaji dalam tabel berikut

Tabel 4.16

Rekapitulasi Pengaruh Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

Variabel penelitian	Label	$t_{hitung}$	Signifikansi
$X_1$	pend. & Latih	2,896	0,005
$X_2$	Pengalaman	2,105	0,038
$X_3$	Penghargaan	10,995	0,000
$X_4$	Kontrol	2,593	0,005

Berdasar tabel di atas dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan dan latihan, pengalaman,

penghargaan dan kontrol terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember secara parsial atau individu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Variabel Pendidikan dan Latihan*

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan latihan dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel pendidikan dan latihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

2) *Variabel Pengalaman*

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel pengalaman dengan tingkat signifikan  $0,038 < 0,05$ , hal ini berarti secara parsial variabel pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

3) *Variabel Penghargaan*

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel penghargaan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti secara parsial variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

4) *Variable Kontrol*

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel kontrol dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$ , hal ini berarti secara parsial variabel kontrol mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.



### c) Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk menentukan mana diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dapat ditentukan melalui besarnya sumbangan proporsi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Proporsi sumbangan variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAN) Jember(Y).

$$R_{1y} \times \beta_1 \times 100 \% = 0,151 \times 0,247 \times 100 \% = 3,73 \%$$

$R_{1y}$  = koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  dengan Y

$B_1$  = koefisien variabel  $X_1$  pada standardized coefficients

- 2) Proporsi sumbangan variabel pengalaman ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember Y).

$$R_{2y} \times \beta_2 \times 100\% = 0,225 \times 0,586 \times 100 \% = 13,19\%$$

$R_{2y}$  = koefisien korelasi antara variabel  $X_2$  dengan Y

$R_2$  = koefisien variabel  $X_2$  pada standardized coefficients

- 3) Proporsi sumbangan variabel penghargaan ( $X_3$ ) terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember (Y).

$$R_{3y} \times \beta_3 \times 100\% = 0,524 \times 0,631 \times 100 = 33,06 \%$$

$R_{3y}$  = koefisien korelasi antara variabel  $X_3$  dengan Y

$\beta_3$  = koefisien variabel  $X_3$  pada standardized coefficients

- 4) Proporsi sumbangan variabel kontrol ( $X_4$ ) terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember (Y),

$$R_{3y} \times \beta_3 \times 100\% = 0,190 \times 0,607 \times 100 \% = 11,53 \%$$

$R_{3y}$  = koefisien korelasi antara variabel  $X_3$  dengan  $Y$

$\beta_3$  = koefisien variabel  $X_3$  pada standardized coefficients

Jumlah proporsi sumbangan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat berjumlah 89,8 % hal ini sesuai dengan Adjusted R - square diatas. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ), hal ini terbukti dari koefisien regresi menunjukkan nilai tertinggi yaitu 2,272 dan dari proporsi sumbangan variabel juga menunjukkan angka tertinggi yaitu 33,06 %, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dibuktikan bahwa variabel pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), pengalaman ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ) dan kontrol ( $X_4$ ) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja dosen STAIN Jember ( $Y$ ) dan yang paling dominan adalah variabel penghargaan ( $X_3$ ) untuk mengetahui sejauh mana makna pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ ).**

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel pendidikan dan latihan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen STAIN Jember dengan koefisien regresi sebesar 0,600. Hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan STAIN Jember meningkatkan pendidikan dan latihan bagi dosen STAIN Jember yang terdiri dari : usaha menawari untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berkenaan dengan tugas dosen

(pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), dan frekuensi tenaga dosen mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berkenaan dengan tugas dosen sehingga pimpinan STAIN Jember dituntut untuk selalu berusaha meningkatkan peran serta dosen untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berkenaan dengan tugasnya, dengan jalan meminta informasi yang tertulis mengenai keinginan diklat yang akan diikuti, waktu pelaksanaan serta lembaga pelaksananya. Diharapkan dengan upaya ini pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti sesuai dengan tugas dosen yang mereka laksanakan dan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka.

## 2. Pengalaman ( $X_2$ )

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja dosen STAIN Jember dengan koefisien regresi sebesar 0,873. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan pengalaman tenaga dosen STAIN Jember dapat meningkatkan kinerja. Adapun menurut pendapat responden mengenai indikator pengalaman adalah sebagai berikut: masa pengabdian tenaga dosen di STAIN Jember adalah lebih dari 9 tahun, dan masa pengabdian yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik adalah 4 sampai dengan 6 tahun. Berdasarkan pendapat di atas maka masa kerja dosen di STAIN Jember adalah 47,06 % adalah berkisar antara 01 sampai dengan 10 tahun menunjang untuk meningkatkan kinerja mereka, hal ini didukung umur yang 32,39 % antara 31-40. Dimana masa umur tersebut di atas adalah masa umur yang produktif, tentu saja harus didukung oleh sarana, prasarana dan mengikutsertakan

para dosen untuk mengikuti diklat yang sesuai dengan dibidang tugasnya.

### 3. Penghargaan ( $X_3$ ).

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen STAIN Jember dengan koefisien regresi sebesar 2,272. Hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan STAIN Jember meningkatkan pemberian penghargaan baik berupa materiil maupun non materiil dapat meningkatkan kinerja dosen STAIN Jember Hal ini didukung dengan pengakuan responden bahwa bentuk penghargaan ini sangat dibutuhkan dan sangat menyukai, sebagian besar dosen menerima penghargaan yang diberikan oleh atasan. Sehingga pimpinan perlu untuk lebih memperhatikan dalam hal pemberian penghargaan terhadap keberhasilan yang telah dicapai oleh tenaga dosen di STAIN Jember, sehingga bentuk kepedulian ini yang dapat merangsang peningkatan kinerja.

### 4. Kontrol ( $X_4$ )

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kontrol berpengaruh positif terhadap kinerja dosen STAIN Jember dengan koefisien regresi sebesar 0,851. Hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan STAIN Jember meningkatkan kontrol terhadap dosen STAIN Jember dapat meningkatkan kinerja mereka. Adapun bentuk kontrol tersebut berupa : bentuk kepedulian dengan jalan melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas mereka. Bentuk pembinaan ini sangat disukai oleh tenaga dosen STAIN Jember.

### **E. Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penelitian ini sudah dirancang dan dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun peneliti menyadari sepenuhnya masih mengandung beberapa keterbatasan diantaranya: 1). Karena penelitian bersifat kualitatif, maka data yang diperoleh kemudian diolah dimungkinkan terjadi bias. Hal ini bisa terjadi karena responden saat mengisi/memberikan jawaban pada angket yang diberikan cenderung untuk menyenangkan peneliti atau khawatir terhadap keberadaanya sebagai dosen STAIN Jember, bahkan tidak menutup kemungkinan mengengisnya asal saja karena malas mencerna dan mempelajari angket lebih serius. 2). Data-data pendukung baik yang diperoleh dari STAIN Jember masih dimungkinkan mengalami perubahan selama penelitian berjalan seperti kenaikan pangkat /golongan dosen, adanya perubahan jenjang pendidikan dosen dan lain-lain, sebab perubahan-perubahan data yang bersangkutan sulit untuk diprediksi secara tepat.

# BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dari penelitian ini adalah: 1). Dari keempat variabel bebas ternyata secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh sebesar 89,8 % terhadap kinerja dosen STAIN Jember, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen STAIN Jember perlu memperhatikan variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman, penghargaan dan kontrol; 2). Dari keempat variabel bebas ternyata secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dosen STAIN Jember. Dari keempat variabel bebas yang diteliti terbukti bahwa variabel bebas pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ) dan kontrol ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh sebesar 3,73%; 13,19%; 33,06% dan 11,53 % terhadap kinerja dosen STAIN Jember, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima; dan 3). Dari keempat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen STAIN Jember adalah penghargaan yaitu sebesar 33,06%, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.

### B. Saran

Saran-saran yang perlu dikemukakan oleh dalam penelitian ini adalah :

*Pertama*, Variabel Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ ), Merupakan variabel yang mempunyai pengaruhnya terhadap kinerja dosen STAIN Jember, sehingga langkah yang harus diambil oleh pimpinan masa yang akan datang adalah berusaha untuk meningkatkan keikutsertaan tenaga dosen dalam kegiatan diklat yang sesuai dengan tugas mereka baik di dalam maupun di luar lingkungan STAIN Jember;

*Kedua*, Variabel Pengalaman ( $X_2$ ), Merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja dosen STAIN Jember, Sehingga langkah yang harus diambil pimpinan adalah dengan jalan memberikan motivasi dan memberikan pengarahan agar dosen yang mempunyai pengalaman mengajar yang baik ini bisa membina dosen yang pengalaman mengajarnya masih baru;

*Ketiga*, Variabel Penghargaan Pimpinan STAIN Jember harus memberikan penghargaan pada dosen atas keberhasilan atau kinerjanya. Karena hal ini sangat menunjang upaya peningkatan kinerja di lingkungan STAIN Jember; dan

*Keempat*, Kontrol ( $X_4$ ), Hendaknya pimpinan STAIN Jember selalu membudayakan adanya pembinaan atasan terhadap bawahan tentang pelaksanaan tugas. Hal ini merupakan bentuk kepedulian atasan terhadap bawahan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja bawahan

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernard and Russel, 1993, *Human Resource Management*, Mc Graw Hill,inc, Singapore.
- Cascio,W. dan E.Valenzi, 1989, *Behaviorally Anchored Rating Scaies: Effects of Education and Job Experience of Raters and Ratees*, Journal of Applied tv Psychology. Vol.62.N0.3.
- Davis, K. Wertner, 1996**, Human Behavioun At Work: Organizationai Behaviour, Fifth Edition, **M.Graw Hill Publishing Ltd, New Delhi.**
- Douglas MC. Gregor, 1978, *Effects of Instruction to Avoid Halo Error in Reability and Validity of Performance Evaluation Ratings*. Journal of Applied Psycnology. Vol.65.
- Dharma, A., 1996, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Sinar Baru Bandung.
- Dresler, Garry, 1995, Organization Theori, Resto.n Publishing Company Inc.*
- Handoko, T.hannii, 1993, Manajemen Pasonalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.*
- Harbison and mejers, 1964, Appraisa! Ever/one Can Agree On, *dari Management World, The Administrative Management Society*
- Gibson, J.L, and John M Ivencevich and James H, Donnelly, Jr, 1996, **Grgranization**, Sixth Edition, Terjemahan: Djakarsih dan Agus Dharma, Penerbit Erlangga Jakarta*
- Gujarati, Damodar, 1997, Ekonometrika Dasar, Alih Bahasa Sunarto Zain, Erlangga, Jakarta.*



- Gomes Cardoso Faustino. 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Miiler, 1998, *Organizational Behaviour, Performance and Productivity*, First Edition, Random House Inc, New York
- Murphy, K, W. Baizer, M. Lockhart dan Eisenman, 1986, *Effects of Previous Performance on Education of Present Performance : Contrasts Versus Assimilation Revisited*, Journal of Applied Psychology, Vol. 71 Nomor 2
- Passy NH dan Taufik S, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi
- Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 1999, tentang Penetapan Pendidikan Tinggi Negeri sebagai Badan Hukum
- Singarimbun, M dan Efendi, 1995, **Metode Penelitian Survey**, LP3ES, Jakarta
- Simamora, Henry, 1997, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Edisi 2, BP STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 1994, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi 4, CV. Alfabeta, Bandung
- Suhartini, 1994, *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi intensi Peningkatan Kerja Dosen pada PTS di DIY*, Tesis Pasca sarjana UNAIR-Surabaya .
- Steers, R.M. 1977. **Introduction to Organizational Behavior** (2<sup>nd</sup> Ed). Glenview Illinois: Scott, Foresman and Company.

- Swasto, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya-Malang*
- Widodo, 1996, Analisis Pengaruh Variabel-variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kaja Dosen Fakultas Ekonomi, Tesis Pasca Sarjana UNAIR- Surabaya*

**LP3DI Press**

Lumajang - Jawa Timur

ISBN : 97602-96192-8-7